

Бюллетень по правовым вопросам.  
г. Ижевск, Федерация профсоюзов Удмуртской Республики,  
2023 г., 108 стр.

Для председателей профсоюзных организаций, председателей  
Координационных советов организаций профсоюзов муниципальных  
образований республики

Редакционная коллегия:  
Шерстобит С.В., Князев М.Я., Лабердин С.Ю., Родыгин А.А.

Материал подготовили:  
Князев М.Я., Лабердин С.Ю.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (извлечения: сокращение численности или штата) .....	4
2. Инструкция о порядке проведения процедуры увольнения по сокращению численности или штата.....	12
3. Проверочный лист (список контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по проверке соблюдения порядка и условий увольнения работника в связи с сокращением численности или штата работников (Приложение 14 к приказу Федеральной службы по труду и занятости от 01.02.2022 г. № 20).....	19
4. Образец оформления решения выборного органа профсоюзной организации по проекту приказа работодателя и проекту нового штатного расписания.....	35
5. Образец оформления мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проекту приказа работодателя.....	37
6. Отчет о принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров.....	39
7. Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Удмуртской Республике № АБ-01-85/27 от 10.02.2023.....	42
8. Разъяснения Министерства социальной политики и труда Удмуртской Республики к Региональному соглашению о минимальной заработной плате в Удмуртской Республике .....	44
9. Обращение Сторон социального партнерства в УРТК к руководителям предприятий и организаций различной формы собственности, индивидуальным предпринимателям о необходимости индексации заработной платы.....	46
10. План работы Удмуртской республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на 2023 год .....	47

11. Рекомендации по созданию территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, подготовке и заключению территориальных трехсторонних соглашений .....	51
12. Примерная форма Положения о территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений муниципального образования.....	54
13. Примерная форма решения представительного органа муниципального образования .....	64
14. Что необходимо учесть при заключении коллективного договора (ответы на актуальные вопросы) .....	66
15. Примерная форма решения комитета первичной профсоюзной организации о начале коллективных переговоров .....	73
16. Примерная форма предложения руководителю организации о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора .....	75
17. Примерная форма приказа для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора .....	78
18. Примерная форма Положения о комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора.....	80
19. Примерная форма Регламента комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора.....	83
20. Положение о республиканском конкурсе «Лучший коллективный договор» с приложениями .....	86
21. Ответы на актуальные вопросы по социальному партнерству и трудовым отношениям.....	97

**Трудовой кодекс Российской Федерации  
от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (извлечения)**

**Часть третья (ст.56 – 250)**

**Раздел III. Трудовой договор (ст.56 – 90)**

**Глава 13. Прекращение трудового договора (ст.77 – 84.1)**

**Статья 82.** Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

**Раздел VII. Гарантии и компенсации (ст.164 – 188)**

**Глава 27. Гарантии и компенсации работникам, связанные с  
расторжением трудового договора (ст.178 – 181.1)**

**Статья 178.** Выходные пособия. Выплата среднего месячного заработка за период трудоустройства или единовременной компенсации

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке,

установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий и (или) единовременной компенсации, предусмотренной частью пятой настоящей статьи, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

**Статья 179.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные

Силы Российской Федерации.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

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

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Кодекса.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

## **Часть пятая (ст. 352 - 419)**

### **Раздел XIII. Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 352 - 419)**

#### **Глава 58. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами (ст. 370 - 378)**

**Статья 373.** Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

**Статья 374.** Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего высшего выборного профсоюзного органа.

В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работника из числа указанных в части первой



настоящей статьи работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок или если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы соответствующий выборный профсоюзный орган права обжаловать в суд принятое работодателем решение о данном увольнении.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работников, указанных в части первой настоящей статьи, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое мотивированное мнение.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое мнение не представлено в установленный срок.

Если соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, в течение трех рабочих дней стороны вправе провести дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия в результате дополнительных консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня получения соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника, имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано этим работником или представляющим его интересы выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда.

В течение десяти рабочих дней со дня получения жалобы (заявления) работника или представляющего его интересы выборного профсоюзного органа государственная инспекция труда рассматривает вопрос о данном увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для

исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать данное увольнение непосредственно в суд и не лишает работодателя права обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель вправе произвести увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников в течение одного месяца со дня получения решения о согласии с данным увольнением или мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, либо истечения установленного срока представления такого решения или мотивированного мнения, либо вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа с данным увольнением. В установленный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

При отсутствии соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работников, указанных в части первой настоящей статьи, производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 настоящего Кодекса.

Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, если это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

### **Статья 375. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам**

Работнику, освобожденному от работы в организации или у индивидуального предпринимателя в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее также - освобожденный профсоюзный работник), после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем или отсутствием в организации, у индивидуального предпринимателя соответствующей работы

(должности) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения образования - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза.

Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации, индивидуального предпринимателя в соответствии с коллективным договором.

**Статья 376.** Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 настоящего Кодекса.

## **ИНСТРУКЦИЯ О ПОРЯДКЕ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОЦЕДУРЫ УВОЛЬНЕНИЯ ПО СОКРАЩЕНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА.**

Увольнение по сокращению численности или штата работников организации предусмотрено п.2 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ).

Настоящая Инструкция уточняет порядок проведения процедуры увольнения по сокращению численности или штата.

### **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

Под сокращением штата понимается упразднение в установленном порядке одной или нескольких штатных единиц по соответствующим должностям.

Для того чтобы увольнение по данному основанию было законным, необходимо соблюдать следующие требования законодательства:

1. Факт сокращения штата действительно должен иметь место;
2. Выбор работников, увольняемых по сокращению штата, должен осуществляться с учетом преимущественного права на оставление на работе;
3. Персональное предупреждение о предстоящем увольнении;
4. Возможный перевод работника (трудоустройство);
5. Уведомление государственного органа по вопросам занятости;
6. Согласие профсоюзного органа;
7. Выплата выходных пособий.

### **ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕНИЯ УВОЛЬНЕНИЯ ПО СОКРАЩЕНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА.**

#### **1. Факт сокращения штата.**

Сокращение штата может производиться как за счет сокращения работников, так и путем ликвидации вакантных рабочих мест.

Подтверждением факта сокращения штата работников является:

1.1. Внесение соответствующих изменений в штатное расписание предприятия.

Новое штатное расписание должно предусматривать реальное сокращение штата (невозможно вместо сокращаемой должности одновременно в штатное расписание вводить новую должность, на которую принят новый работник).

1.2. Издание Приказа об утверждении нового штатного расписания.

Процедура увольнения не может проводиться до утверждения нового штатного расписания.

### 1.3. Формирование комиссии по проведению процедуры сокращения.

В состав комиссии обязательно включаются директор по персоналу, юрист, представитель профсоюзного комитета. Численный состав комиссии \_\_\_\_\_ человек.

1.4. Издание приказов: о сокращении штата (с приложением обоснования необходимости сокращения работников); об образовании комиссии.

1.5. Формирование и утверждение плана мероприятий по информированию персонала предприятия о планируемых и проводимых мероприятиях с использованием средств массовой информации, письменной или устной коммуникации (в т.ч. общее собрание коллектива, доска объявлений, газета и т.п.)

## 2. Учет преимущественного права на оставление на работе.

Выбор работников, увольняемых по сокращению штата, должен осуществляться с учетом преимущественного права на оставление на работе (ст.179 ТК РФ).

2.1. Преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Как доказательство более высокой производительностью труда используются такие показатели, как выполнение значительно большего объема работ по сравнению с другими работниками, получение премий и поощрений и т.д. При равной производительности труда выделяются те работники, которые имеют более высокую квалификацию (уровень образования и соответствие квалификационным требованиям, предъявляемым к той или иной категории работников).

2.2. При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается:

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- семейным - при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным или основным источником средств к существованию). Подтверждением постоянной помощи члену семьи (иждивенцу) может являться совместное проживание или документ о переводе денежных средств.
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с

пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.3. Коллективным договором могут быть предусмотрены другие категории работников организации, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

2.4. Не допускается увольнение работников:

- в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске;

- беременных женщин, а также женщин имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет), других лиц воспитывающих указанных детей без матери (ст.261 ТК РФ);

- в возрасте до 18 лет, только с согласия соответствующих государственных органов: государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст.269 ТК РФ).

2.5. Необходимо учесть повышенные гарантии работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов (ст.374, ст.375 ТК РФ).

2.6. Анализ преимущественного права оставления на работе проводится на основании дипломов, трудовых книжек, данных о выполнении норм труда, данных аттестации, иных документальных подтверждений качества работы.

На каждого кандидата на увольнение формируется выписка (личное дело) на основе перечисленных выше документов.

2.7. Комиссия по сокращению персонала рассматривает представленные сведения на каждого кандидата на увольнение и выносит решение по преимущественному праву оставления на работе, которое оформляется в письменной форме (протокол, решение и т.п.).

### **3. Персональное предупреждение о предстоящем увольнении.**

О предстоящем увольнении в связи сокращением штата работники организации предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения (ст.180 ТК РФ).

3.1. Работодатель с письменного согласия (заявление) работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (при этом «дополнительная» означает дополнительно к установленному трудовым законодательством выходному пособию). Обязательным является наличие заявления с просьбой об увольнении с датой и личной подписью увольняемого работника.

3.2. Время предупреждения о предстоящем увольнении, равно как и согласие работника на расторжение с ним трудового договора без предупреждения об увольнении фиксируется документально.

#### **4. Трудоустройство увольняемого работника (перевод).**

Увольнение работника допускается в связи сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (ст.81, ст.180 ТК РФ).

4.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работодатель обязан предложить работнику в письменной форме другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника (а не просто выполняемой с учетом квалификации).

4.2. При отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

4.3. При отсутствии такой работы (на основании штатного расписания), а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор с конкретным работником прекращает свое действие.

Обязательно наличие письменного отказа (акт об отказе) увольняемого работника от перевода на другую работу с личной подписью увольняемого работника.

#### **5. Согласие профсоюзного органа.**

При увольнении работников по сокращению численности или штата работодатель обязан письменно не позднее, чем за 2 месяца до начала мероприятий в письменной форме проинформировать выборный профсоюзный орган предприятия о предстоящем сокращении. В случае массовых увольнений (критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях) – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения мероприятий (ч.1. ст.82 ТК РФ).

Порядок учета мотивированного мнения профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя регламентируется ст.373 ТК РФ.

5.1. Администрация направляет уведомление (письмо) в адрес профсоюзной организации о намечающихся мероприятиях по сокращению численности персонала, а также копию приказа о сокращении штата предприятия, а также копии документов являющихся основанием для принятия данного решения (штатного расписания), документы вручаются под расписку.

5.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации по проекту приказа работодателя и проекту нового штатного расписания направляет в адрес работодателя свое мнение (предложение).

5.3. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

5.4. Профсоюзный орган в течение семи дней после получения

уведомления (документов) обязан рассмотреть данный вопрос и направить свое мотивированное мнение администрации в письменной форме.

5.5. Мнение профсоюзного органа, не представленное в семидневный срок или немотивированное мнение (не обоснованна позиция по вопросу увольнения работника) работодателем не учитывается.

5.6. В случае несогласия профсоюзного органа с предполагаемым решением администрации, в течение трех рабочих дней проводятся консультации, которые оформляются протоколом разногласий.

5.7. При недостижении общего согласия по результатам консультаций по истечении 10 дней со дня направления уведомления профсоюзному органу, работодатель вправе принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующих государственных органах.

5.8. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

5.9. Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ч.4 ст.82 ТК РФ).

## **6. Уведомление государственного органа по вопросам занятости.**

Закон РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ст.25) обязывает работодателей своевременно, не позднее, чем за 2 месяца, информировать территориальные органы по вопросам занятости.

6.1. Работодатель обязан в письменной форме (информационное письмо) предоставить органам занятости информацию о:

- возможных массовых увольнений работников;
- числе и категориях работников, которых они могут коснуться;
- сроке осуществления соответствующих мероприятий.

6.2. Понятие и критерии массового увольнения должны определяться в отраслевых или территориальных соглашениях. На сегодняшний день руководствуются нормами Постановления Правительства РФ от 05.02.1993 г №99 «Об организации работ по содействию занятости в условиях массового высвобождения», согласно которому основными критериями массового высвобождения являются:

- показатели численности увольняемых работников;
- либо сокращение численности за определенный календарный период.

6.3. Работодатель, в случае массового увольнения работников, готовит и передает органам занятости в письменном виде (список) сведения на каждого увольняемого работника о:

- профессии;
- специальности;
- квалификации;
- оплаты труда.



## **7. Факт увольнения.**

7.1. Издание Приказа об увольнении (после предварительного обращения к выборным профсоюзным органам), который подписывает каждый увольняемый работник.

7.2. Внесение соответствующей записи в трудовую книжку – «Уволен по сокращению штата работников п.2. ст.81 ТК РФ».

## **8. Выплата выходных пособий.**

Выплата выходных пособий в связи с сокращением численности или штата работников организации (ч.2 ст.81 ТК РФ) регламентируется ст.178 ТК РФ.

8.1. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения (по решению органа службы занятости – справка, подтверждающая факт, что работник еще не трудоустроен). Если работник не обратился в службу занятости в двухнедельный срок после увольнения, то положение ч.3. ст.178 ТК РФ не применяется, так как для этого необходимо решение органа службы занятости.

8.2. Трудовым договором и коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

8.3. Начисление и выплата выходного пособия осуществляется после увольнения работника на основании платежных документов с обязательной личной подписью увольняемого.

8.4. В случае, если уволенный работник не является за получением причитающихся ему выплат, необходимо направить в его адрес письменное уведомление (копия документа обязательно остается у работодателя) о причитающихся ему выплатах. При возможности получить письменные показания свидетелей, подтверждающие тот факт что, не смотря на уведомление со стороны администрации уволенный не явился за получением соответствующих выплат (такие документы необходимы на случай судебного разбирательства).

## **ДОКУМЕНТАЛЬНОЕ ПОДТВЕРЖДЕНИЕ ПРОЦЕДУРЫ СОКРАЩЕНИЯ (ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ).**

Процедура сокращения штата должна содержать в себе документальное подтверждение проведенных процедур (мероприятий):

1. Новое штатное расписание.

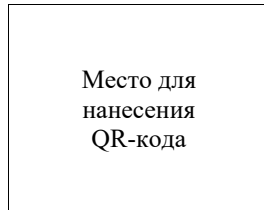
2. Приказ об утверждении нового штатного расписания.
3. Приказ о сокращении штата.
4. План мероприятий по информированию персонала предприятия о проводимых мероприятиях.
5. Выписка (личное дело) на каждого кандидата на увольнение.
6. Протокол (решение) комиссии на основании проведенного анализа преимущественного права оставления на работе.
7. Предупреждение работника о предстоящем увольнении (не ранее чем через два месяца со дня вручения настоящего предупреждения).
8. Письменное заявление работника с личной подписью (в случае увольнения работника согласно п.3.1. настоящей инструкции).
9. Письменное предложение работнику другой работы (вакантной должности).
10. Письменный отказ высвобождаемого работника от предложения другой работы (с указанием даты и подписью увольняемого работника) – в случае не согласия.
11. Письменное согласие высвобождаемого работника с предложенной работой (с указанием даты и подписью увольняемого работника) – в случае согласия.
12. Сообщение выборному органу первичной профсоюзной организации в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ.
13. Решение выборного органа первичной профсоюзной организации по проекту приказа работодателя и проекту нового штатного расписания.
14. Письменное обращение работодателя к выборному органу первичной профсоюзной организации для получения мотивированного мнения в соответствии со ст.373 ТК РФ.
15. Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации по проекту приказа работодателя.
16. Протокол разногласий (в случае проведения дополнительных консультаций с профсоюзом).
17. Уведомительное письмо государственным органам занятости.
18. Сведения на каждого работника предоставляемые в службу занятости.
19. Приказ об увольнении (с датой и подписью каждого увольняемого работника).
20. Платежные документы о получении увольняемым работником положенных по закону выплат.

Приказ Федеральной службы по труду и занятости от 1 февраля 2022 г. N 20 "Об утверждении форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права"

Приложение 14. Проверочный лист (список контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по проверке соблюдения порядка и условий увольнения работника в связи с сокращением численности или штата работников

**Приложение 14**  
**к приказу Федеральной службы**  
**по труду и занятости**  
**от 01.02.2022 г. N 20**

**ФОРМА**



**Проверочный лист**  
**(список контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по проверке соблюдения порядка и условий увольнения работника в связи с сокращением численности или штата работников**

Наименование вида контроля	Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
----------------------------	---

Вид контрольного (надзорного) мероприятия	
Дата заполнения проверочного листа	
Объект государственного контроля (надзора), в отношении которого проводится контрольное (надзорное) мероприятие	
Фамилия, имя и отчество (при наличии) гражданина или индивидуального предпринимателя, его идентификационный номер налогоплательщика и (или) основной государственный регистрационный номер индивидуального предпринимателя, адрес регистрации гражданина или индивидуального предпринимателя, наименование юридического лица, его идентификационный номер налогоплательщика и (или) основной государственный регистрационный номер, адрес юридического лица (его филиалов, представительств, обособленных структурных подразделений), являющихся контролируруемыми лицами	
Место (места) проведения контрольного (надзорного) мероприятия с заполнением проверочного листа	
Реквизиты решения контрольного (надзорного) органа о проведении контрольного (надзорного) мероприятия, подписанного уполномоченным должностным лицом контрольного (надзорного) органа	Решение N ____ от ____
Наименование контрольного (надзорного) органа	
Учетный номер контрольного (надзорного) мероприятия	N ____ от ____
Должности, фамилии и инициалы должностных лиц контрольного (надзорного) органа, проводящих контрольное (надзорное) мероприятие и заполняющих проверочный лист, в том числе руководителя группы инспекторов (при наличии)	

Список контрольных вопросов, отражающих содержание обязательных требований, ответы на которые однозначно свидетельствуют о соблюдении или несоблюдении контролируемым лицом обязательных требований:

N	Вопросы, отражающие содержание обязательных требований	Реквизиты нормативных правовых актов с указанием их структурных единиц, которыми установлены обязательные требования	Ответы на вопросы			Примечание
			Да	Нет	Неприменимо	
1	2	3	4	5	6	7
1	Работодатель уведомил каждого работника в письменной форме под роспись или в электронной форме (в случае взаимодействия посредством электронного документооборота) об увольнении в связи с сокращением численности или штата организации в срок не позднее чем за два месяца до увольнения (работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, уведомлен в срок не менее чем за три календарных дня, работник, занятый на сезонных работах, уведомлен не менее чем за семь	Статьи 22.1 - 22.3, часть 2 статьи 292, часть 2 статьи 296 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878; 2021, N 48, ст. 7947)				

	календарных дней)?					
2	Работодатель предлагает работнику другую работу с учетом его состояния здоровья (при наличии вакансий)?	Часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878), часть 1 статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878)				
3	Работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий сообщил в	Часть 1 статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878)				

	письменной форме выборному органу первичной профсоюзной организации (при его наличии) о принятии решения о сокращении численности или штата?					
4	Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата произведено с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации?	Часть 2 статьи 82, части 1, 2 статьи 373 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878)				
5	Работодатель прекратил трудовой договор в связи с сокращением численности или штата с членом профсоюза не позднее одного месяца со дня получения письменного мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной	Часть 5 статьи 373 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878)				

	организации?					
6	Работодателем получено предварительное согласие соответствующего высшего выборного профсоюзного органа (или при отсутствии высшего органа - учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации) при увольнении работника (работников), входящего в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденного от основной работы?	Части 1-3, 13 статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878; 2014, N 26, ст. 3405)				
7	Работодатель прекратил трудовой договор в связи с сокращением численности или штата с работниками, входящими в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не	Часть 12 статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2014, N 26, ст. 3405)				



	освобожденными от основной работы, не позднее одного месяца со дня получения решения о согласии вышестоящего профсоюзного органа на увольнение или мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации?					
8	Работодатель выплатил работнику, уволенному в связи с сокращением численности или штата организации:	Часть 1 статьи 178, часть 3 статьи 296, часть 2 статьи 307 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878)				
8.1	выходное пособие в размере среднего месячного заработка (работнику, занятому на сезонных работах, выходное пособие выплачено в размере двухнедельного среднего заработка, работнику, прекратившему трудовой договор					

	с физическим лицом, размер пособия предусмотрен трудовым договором)?					
8.2	средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения работника или его часть пропорционально периоду, приходящемуся на этот месяц, если длительность периода трудоустройства работника превышает один месяц?	Часть 2 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2020, N 29, ст. 4520)				
9	Работодатель выплатил работнику, уволенному в связи с сокращением численности или штата из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально	Часть 2 статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2020, N 29, ст. 4520)				

	периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, в случае, если длительность периода трудоустройства работника, превышает один месяц?					
10	В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель выплатил работнику средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в орган службы занятости и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения?	Часть 3 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2020 N 29, ст. 4520)				
11	В	Часть 3 статьи 318				

<p>исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель выплатил работнику, уволенному в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), средний месячный заработок последовательно за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в орган службы занятости и не был</p>	<p>Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2020, N 29, ст. 4520)</p>				
--	--	--	--	--	--

	трудоустроен в течение соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения?					
12	Отсутствуют факты увольнения лиц с семейными обязанностями в связи с сокращением численности или штата работников?	Часть 4 статьи 261, статья 264 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2012, N 47, ст. 6399)				
13	Работодатель произвел выплаты, предусмотренные частями 2,3 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения работника?	Часть 4 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2020, N 29, ст. 4520)				
14	Работодателем рассмотрен и учтен вопрос преимущественного права на оставлении работника на работе?	Статья 179 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878); пункт 7 части первой статьи 14				

		<p>Закона Российской Федерации от 15.05.1991 N 1244-1 (Ведомости Съезда народных депутатов Российской Советской Федеративной Социалистической Республики и Верховного Совета Российской Советской Федеративной Социалистической Республики, 1991, N 21, ст. 699; Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, N 32, ст. 1861; Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, N 35, ст. 3607), абзацы 1-3 пункта 2 постановления Верховного Совета Российской Федерации от 27.12.1991 N 2123-1 "О распространении действия Закона РСФСР "О социальной защите граждан,</p>				
--	--	---	--	--	--	--

		<p>подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" на граждан из подразделений особого риска" (Ведомости Съезда народных депутатов Российской Советской Федеративной Социалистической Республики и Верховного Совета Российской Советской Федеративной Социалистической Республики, 1992, N 4, ст. 138; 2004, N 35, ст. 3607); статьи 2 - 4 и 6 Федерального закона от 26.11.1998 N 175-ФЗ "О социальной защите граждан Российской Федерации, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча" (Собрание</p>				
--	--	---	--	--	--	--

		<p>законодательства Российской Федерации, 1998, N 48, ст. 5850; 2004, N 35, ст. 3607); пункт 10 части первой статьи 2 Федерального закона от 10.01.2002 N 2-ФЗ "О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 2, ст. 128; 2004, N 35, ст. 3607)</p>				
15	<p>Работодателем выплачена дополнительная компенсация в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении в случае расторжения трудового</p>	<p>Часть 3 статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878)</p>				



	договора до истечения двухмесячного срока, предупреждения об увольнении?					
16	Расторжение трудового договора до истечения двухмесячного срока предупреждения об увольнении, произведено работодателем с письменного согласия работника или согласия, выраженного в электронной форме (в случае взаимодействия посредством электронного документооборота)?	Статьи 22.1 - 22.3, часть 3 статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878; 2021, N 48, ст. 7947)				
17	При сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель - организация не позднее чем за два месяца, а работодатель - индивидуальный предприниматель	Часть 4 статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878); часть 2 статьи 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в				

<p>не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщили об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий?</p>	<p>Российской Федерации" (Собрание законодательства РФ 2003, N 2, ст. 160; 2009, N 52, ст. 6443)</p>				
---	--	--	--	--	--

*Образец оформления решения выборного органа первичной профсоюзной организации по проекту приказа работодателя и проекту нового штатного расписания*

*Дата и исходящий номер документа*

*Наименование организации, индивидуального предпринимателя*

### **ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ**

*Наименование выборного органа первичной профсоюзной организации о проекте мнения (предложения) по вопросу принятия работодателем наименование проекта приказа работодателя и проекта нового штатного расписания*

*Наименование органа первичной профорганизации рассмотрел Сообщение №\_\_\_ от «\_\_»\_\_\_\_\_ по проекту наименование проекта приказа и проекта нового штатного расписания, обоснование к ним и документы, подтверждающие законность и целесообразность их издания работодателем.*

*На заседании «\_\_»\_\_\_\_\_наименование органа первичной профорганизации на основании статей 27, 53 и ч.1 ст.82 ТК РФ проверено соблюдение работодателем действующих норм трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права при подготовке проекта приказа и проекта нового штатного расписания утверждено следующее мнение (предложение):*

### **МНЕНИЕ (ПРЕДЛОЖЕНИЕ)**

*Наименование выборного органа первичной профсоюзной организации по наименование проекта приказа и проекта нового штатного расписания.*

*Представленные работодателем проект приказа и проект нового штатного расписания и приложенные к нему документы подтверждают (не подтверждают) правомерность и целесообразность его принятия.*

*Предложение выборного органа первичной профсоюзной организации как представителя работников направлено на предотвращение реального сокращения численности или штата работников. Например, путем приостановки индексации и заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, временной приостановки социальных выплат по коллективному договору, временного перехода на реж им неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели и т. п.*

На основании изложенного *наименование выборного органа первичной профсоюзной организации* считает целесообразным при принятии работодателем окончательного решения об издании приказа и нового штатного расписания учесть представленное решение (предложение).

Председатель первичной профсоюзной организации *подпись, печать, Ф.И.О.*

*Образец оформления мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проекту приказа работодателя*

*Дата и исходящий  
номер документа*

*Наименование организации,  
индивидуального предпринимателя*

### **ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ**

*Наименование выборного органа первичной профсоюзной организации о проекте мотивированного мнения по вопросу принятия работодателем наименование приказа работодателя*

*Наименование органа первичной профорганизации рассмотрел Обращение №\_\_\_ от «\_\_»\_\_\_\_\_ по проекту приказа \_\_\_\_\_, обоснование к нему и документы, подтверждающие законность его издания работодателем.*

*На заседании «\_\_»\_\_\_\_\_наименование органа первичной профорганизации на основании статей 371, 373 ТК РФ проверено соблюдение работодателем действующих норм трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права при подготовке проекта приказа о расторжении трудового договора с *Ф.И.О. работника, должность, профессия, цех, отдел, иное подразделение или место работы увольняемого работника* в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ утверждено следующее мотивированное мнение:*

### **МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ**

*Наименование выборного органа первичной профсоюзной организации по проекту наименование проекта приказа работодателя.*

*Представленный работодателем проект приказа о расторжении трудового договора с *Ф.И.О. работника, должность, профессия, цех, отдел, иное подразделение или место работы увольняемого работника* в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ и приложенные к нему документы подтверждают (не подтверждают) правомерность его принятия.*

*Проект приказа соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями Трудового кодекса РФ, *статьями федерального закона, статьями законов Удмуртской Республики, пунктам Соглашения, пунктам Коллективного договора*, не нарушает (нарушает) условий трудового договора работника.*

*Проект приказа учитывает (не учитывает) дополнительные*

обстоятельства, связанные с трудовой деятельностью работника в организации, индивидуального предпринимателя, не учтенные работодателем при подготовке проекта приказа о расторжении трудового договора с *Ф.И.О. работника, должность, профессия, цех, отдел, иное подразделение или место работы увольняемого работника* .

На основании изложенного *наименование выборного органа первичной профсоюзной организации* считает возможным (невозможным) принятие работодателем решения об издании приказа о расторжении трудового договора с *Ф.И.О. работника, должность, профессия, цех, отдел, иное подразделение или место работы увольняемого работника* в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ.

Председатель первичной профсоюзной организации *подпись, печать, Ф.И.О.*

Приложение N 1  
к приказу Министерства  
труда и социальной защиты  
Российской Федерации  
от 26 января 2022 г. N 24  
(с изменениями от 16 декабря 2022 г., 18 апреля 2023 г.)

Форма

Отчет о принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров

" \_\_\_ " \_\_\_\_\_ г.

(дата представления отчета)

N \_\_\_\_\_

(номер, присвоенный отчету)

1. Полное наименование отчитывающейся организации/фамилия, имя, отчество (при наличии) индивидуального предпринимателя
  2. Отчет представлен (выбрать значение: юридическое лицо; филиал; представительство; обособленное структурное подразделение)
  3. Организационно-правовая форма (по ОКОПФ)
  4. Форма собственности (по ОКФС)
  5. ОГРН/ОГРНИП
  6. ИНН
  7. КПП отчитывающейся организации
  8. Основной вид экономической деятельности (по ОКВЭД)
  9. Списочная численность работников отчитывающейся организации в субъекте, всего чел.:
- Из них:
- 9.1. иностранных работников
  10. Контактный номер телефона ответственного лица\*\*

11. Адрес электронной почты ответственного лица\*\*
12. Адрес фактического нахождения отчитывающейся организации/места проживания индивидуального предпринимателя
13. Место представления отчета\*:
  - 13.1. субъект Российской Федерации
  - 13.2. наименование населенного пункта (по ГАР)
  - 13.3. государственное учреждение службы занятости населения
14. Основание для увольнения работников (выбрать значение: ликвидация организации; прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем; сокращение численности или штата работников организации; сокращение численности или штата работников индивидуального предпринимателя)
15. Причины принятия решения об увольнении работников (выбрать значение: реорганизация; плановое сокращение; внеплановое сокращение)
16. Дата начала сокращения работников\*\*
17. Дата окончания сокращения работников\*\*
18. Численность работников, предполагаемых к увольнению, всего чел.\*\*:  
Из них:
  - 18.1. женщины\*\*
  - 18.2. граждане в возрасте от 16 до 35 лет\*\*
  - 18.3. пенсионеры\*\*
  - 18.4. граждане предпенсионного возраста\*\*
  - 18.5. инвалиды \*\*
  - 18.6. иностранные граждане\*\*
19. Иные сведения\*\*
20. Сведения о работниках, предполагаемых к увольнению\*\*\*:
  - 20.1. фамилия, имя, отчество (при наличии)
  - 20.2. СНИЛС
  - 20.3. пол
  - 20.4. дата рождения
  - 20.5. профессия (по ОКПДТР)



20.6. уровень образования (по ОКИИ)

20.7. средний размер заработной платы (за последние три месяца)

20.8. особые категории работников (выбрать значение: инвалиды, граждане предпенсионного возраста, пенсионеры, граждане в возрасте от 16 до 35 лет)

20.9. контактный номер телефона

---

\* Отчет представляется в орган службы занятости населения субъекта, по месту фактического осуществления трудовой деятельности работниками.

\*\* Допускается внесение изменений при подаче отчета, содержащего информацию об изменении размещенных на Единой цифровой платформе сведений.

\*\*\* Заполняется по каждому работнику, подлежащему увольнению, допускается внесение изменений при подаче отчета, содержащего информацию об изменении размещенных на Единой цифровой платформе сведений.

**РЕГИОНАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**о минимальной заработной плате в Удмуртской Республике**

№ 85 - 01 - 85 / 27

г. Ижевск

«10» февраля 2023 года

Правительство Удмуртской Республики в лице Главы Удмуртской Республики Бречалова Александра Владимировича, Федерация профсоюзов Удмуртской Республики в лице координатора профсоюзной стороны в Удмуртской республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, председателя Федерации профсоюзов Удмуртской Республики Шерстобита Сергея Викторовича и работодатели Удмуртской Республики в лице координатора стороны работодателей в Удмуртской республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, члена Регионального объединения работодателей Удмуртии «Развитие» Молчанова Сергея Михайловича, именуемые в дальнейшем Стороны, в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации, в целях создания условий для повышения доходов и качества жизни населения Удмуртской Республики заключили настоящее Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Удмуртской Республике (далее - Соглашение) о следующем:

1. Установить, что с 1 января 2023 года минимальная месячная заработная плата работника, работающего на территории Удмуртской Республики и состоящего в трудовых отношениях с работодателем (за исключением работника организации, финансируемой из федерального бюджета), должна быть не ниже 16 242 рублей (с учетом районного коэффициента 18 678 рублей 30 копеек) при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

2. В минимальную месячную заработную плату работника, указанную в пункте 1 Соглашения, не включаются:

1) повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

2) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производимые в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации;

3) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, производимые в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Соглашение распространяется на работодателей, осуществляющих деятельность на территории Удмуртской Республики, в порядке, установленном статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется в соответствии с законодательством.

5. Соглашение не применяется в случае установления федеральным законом минимального размера оплаты труда, превышающего размер минимальной заработной платы в Удмуртской Республике, установленный Соглашением.

6. Считать, что размер минимальной заработной платы в Удмуртской Республике не является ограничением для реализации более высоких по сравнению с нормами, предусмотренными пунктами 1 и 2 Соглашения, гарантий по оплате труда работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившему свои трудовые обязанности (норму труда).

7. Соглашение вступает в силу с 1 января 2023 года.

8. Соглашение действует до заключения нового регионального соглашения о минимальной заработной плате в Удмуртской Республике, но не более трех лет.

9. Соглашение составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой Стороны.

Правительство  
Удмуртской Республики:  
Глава Удмуртской Республики



А.В. Бречалов

Федерация профсоюзов  
Удмуртской Республики:  
координатор профсоюзной стороны,  
Председатель Федерации профсоюзов  
Удмуртской Республики



С.В. Шерстобит

Работодатели  
Удмуртской Республики:  
координатор стороны работодателей,  
член Регионального объединения  
работодателей Удмуртии «Развитие»



С.М. Молчанов

**Разъяснения**  
**Министерства социальной политики и труда Удмуртской Республики**  
**к Региональному соглашению**  
**о минимальной заработной плате в Удмуртской Республике**

Сторонами социального партнерства Удмуртской Республики подписано Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Удмуртской Республике (далее – Региональное соглашение), устанавливающее с 1 января 2023 года минимальную месячную заработную плату работника, работающего на территории Удмуртской Республики и состоящего в трудовых отношениях с работодателем в размере 16 242 рубля, с учетом районного коэффициента 18 678 рублей 30 копеек, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случае, если уровень месячной заработной платы работников при условии полной отработки ими месячной нормы рабочего времени не будет достигать установленного размера минимальной месячной заработной платы, то работодателям следует обеспечить доведение ее до указанной величины.

Работодатели, допустившие нарушения трудового законодательства в части обеспечения установленной государственной гарантии по выплате минимального размера оплаты труда, привлекаются к административной ответственности в соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

При этом, в минимальную месячную заработную плату работника согласно Региональному соглашению при оценке обеспечения минимального размера оплаты труда не включаются:

- повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производимые в соответствии со статьей 147 ТК РФ;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, производимые в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Обращаем внимание, поскольку единовременные выплаты (премии к праздникам и юбилейным датам, материальная помощь и другие выплаты социального характера), не обусловленные квалификацией работников, сложностью, качеством, количеством и условиями выполнения работы, не являются оплатой за труд, они также не учитываются в составе минимальной месячной заработной платы работника, а начисляются после ее обеспечения.

В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

При работе в режиме неполного рабочего времени при повременной системе оплаты труда заработная плата начисляется работнику пропорционально отработанному времени, но не ниже минимального размера оплаты труда в пересчете на полную месячную ставку.

При расчете заработной платы работникам, работающим на условиях совместительства, в том числе внутреннего, следует учитывать, что трудовые договоры по основному месту работы и при работе на условиях совместительства, заключаются отдельно. Соответственно, обеспечение минимального размера оплаты труда также должно осуществляться отдельно по каждому заключенному трудовому договору пропорционально отработанному времени.

Работодатель с учетом имеющихся финансовых возможностей имеет право в части, не противоречащей трудовому законодательству и не ухудшающей положения работников, определить порядок, виды и размеры выплат, начисляемых работникам сверх минимального размера оплаты труда. Данный порядок должен быть закреплён в коллективном договоре, локальном акте организации, принятом с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Таким образом, размер минимальной месячной заработной платы, установленный Региональным соглашением, не является ограничением для установления более высоких минимальных гарантий по оплате труда.

Исполняющий обязанности министра  
социальной политики и труда  
Удмуртской Республики



А.А. Чернов

## ОБРАЩЕНИЕ

**Сторон социального партнерства в Удмуртской республиканской  
трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений  
к руководителям предприятий и организаций различной формы  
собственности, индивидуальным предпринимателям  
о необходимости индексации заработной платы**

### Уважаемые работодатели!

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются в том числе меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, что в свою очередь включает в себя индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

В целях соблюдения требований действующего законодательства в части статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации призываем всех работодателей внебюджетного сектора экономики обеспечить:

- установление в соглашениях, коллективных договорах, локальных нормативных актах порядка и сроков индексации заработной платы;
- проведение индексации заработной платы в сроки и размерах, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

За неисполнение индексации заработной платы предусмотрена административная ответственность для работодателей по части 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Координатор представителей  
Правительства  
Удмуртской Республики в  
Удмуртской республиканской  
трехсторонней комиссии  
по регулированию социально-  
трудовых отношений,  
министр социальной  
политики и труда  
Удмуртской Республики

О.В. Лубнина

Координатор профсоюзной  
стороны в Удмуртской  
республиканской  
трехсторонней комиссии  
по регулированию  
социально-трудовых  
отношений, председатель  
Федерации профсоюзов  
Удмуртской Республики

С.В. Шергобайт

Координатор стороны  
работодателей  
в Удмуртской  
республиканской  
трехсторонней комиссии  
по регулированию социально-  
трудовых отношений, член  
Регионального объединения  
работодателей Удмуртии  
«Развитие», генеральный  
директор АО «Редуктор»

С.М. Молчанов

**УТВЕРЖДАЮ**

Координатор Удмуртской республиканской  
трехсторонней комиссии по регулированию  
социально-трудовых отношений,  
заместитель Председателя Правительства  
Удмуртской Республики

  
Т.Ю. Чуракова  
2022 г.

**План работы  
Удмуртской республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений  
на 2023 год**

№ п/п	Наименование вопроса	Документ
<b>Февраль</b>		
1	О выполнении плана работы и решений Удмуртской республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений за 2022 год	Министерство социальной политики и труда Удмуртской Республики; Сторона профсоюзов; Сторона работодателей
2	Об установлении на 2024 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности	Министерство социальной политики и труда Удмуртской Республики
3	Об организации и финансировании детского отдыха, подорожания и занятости детей и подростков в Удмуртской Республике в свободное от учебы время в 2023 году	Министерство образования и науки Удмуртской Республики; Министерство здравоохранения Удмуртской Республики. Соборозащиты; Сторона профсоюзов; Сторона работодателей
4	О мерах поддержки участников специальной военной операции и семей их соотечественников в Удмуртской Республике	Министерство социальной политики и труда Удмуртской Республики
5	О текущем состоянии и перспективах работы Общества с ограниченной ответственностью «ЛАДА Инновационный Автомобильный Завод»	УРО Российского профсоюза работников промышленности; Министерство промышленности и торговли Удмуртской Республики

<b>Апрель</b>		<p>Министерство промышленности и торговли Удмуртской Республики</p> <p>Соблюдая: Министерство экономики Удмуртской Республики</p> <p>Министерство социальной политики и труда Удмуртской Республики</p> <p>Министерство социальной политики и труда Удмуртской Республики;</p> <p>Сторона профсоюзов;</p> <p>Сторона работодателей</p> <p>Сторона профсоюзов</p>	<p>Исполнение государственной программы Удмуртской Республики «Развитие промышленности и потребительского рынка» за 2022 год.</p> <p>О мерах поддержки промышленных предприятий Удмуртской Республики в 2023 году</p> <p>О текущей ситуации на рынке труда, мерах поддержки занятости и перспективах развития рынка труда Удмуртской Республики</p> <p>Об индексации заработной платы в организациях (предприятиях) и отраслях экономики Удмуртской Республики в 2022-2023 годах</p> <p>О совместном проведении сторонами социального партнерства мероприятий, посвященных Празднику Весны и Труда 1 мая в 2023 году</p>
<b>Июнь</b>		<p>Министерство социальной политики и труда Удмуртской Республики;</p> <p>Сторона профсоюзов;</p> <p>Сторона работодателей</p> <p>Администрация муниципального округа: Ижевский район Удмуртской Республики;</p> <p>Вотковский район Удмуртской Республики</p> <p>Министерство социальной политики и труда Удмуртской Республики;</p> <p>Сторона профсоюзов</p> <p>Сторона профсоюзов</p> <p>Министерство промышленности и торговли Удмуртской Республики</p>	<p>О выполнении в 2022 году Удмуртского республиканского трехстороннего соглашения между Федерацией профсоюзов Удмуртской Республики, республиканскими объединениями работодателей и Правительством Удмуртской Республики на 2022-2024 годы в об индивидуальных уровнях оплаты согласно приложению к соглашению</p> <p>О работе трехсторонних комиссий по урегулированию социально-трудовых отношений в муниципальных образованиях «Муниципальный округ Вотковский район Удмуртской Республики» и «Муниципальный округ Вотковский район Удмуртской Республики»</p> <p>О представительстве объединений работодателей в трехсторонних комиссиях муниципальных образований Удмуртской Республики</p> <p>О взаимодействии сторон социального партнерства в Удмуртской Республике, в том числе по заключению двусторонних соглашений, предусматривающих дополнительные гарантии и льготы для членов профсоюзов в рамках социального партнерства</p> <p>Об итогах реализации регионального проекта «Адресная поддержка повышения производительности труда на предприятиях Удмуртской Республики» национального проекта «Производительность труда» за 2022 год</p>



<b>Август</b>		
1	О реализации мероприятий региональной программы снижения доли населения Удмуртской Республики с доходами ниже границы бедности	Министерство социальной политики и труда Удмуртской Республики
2	О ходе реализации национальных проектов на территории Удмуртии за 2022 год в сравнении с 2021 годом	Проектное управление Администрации Главы Удмуртской Республики и Правительства Удмуртской Республики
3	О реализации Адресной инвестиционной программы Удмуртской Республики в объеме капитального ремонта за 2022 год (Распоряжение Правительства Удмуртской Республики №115-р в №108-р с изменениями)	Министерство строительства, жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Удмуртской Республики
4	<b>Информационные сообщения</b> об изменении цен (тарифов) на продукцию (услуги) естественных монополий, предельных (максимальных) индексов изменения размера вносимой гражданами платы за коммунальные услуги	Министерство строительства, жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Удмуртской Республики
5	Итоги и продолжения работы в связи с заболеванием коронавирусной инфекцией COVID-19 на территории Удмуртской Республики за 2022 год и 1-е полугодие 2023 года. Обеспечение необходимым оборудованием центра профилактики Удмуртской Республики	Министерство здравоохранения Удмуртской Республики
<b>Октябрь</b>		
Расширенное заседание Удмуртской республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в рамках Всемирного Дня действий профсоюзов «За достойный труд»		
1	О социально-экономическом положении в Удмуртской Республике	Министерство экономики Удмуртской Республики Удмуртский биохолдинг Министерство социальной политики и труда Удмуртской Республики; Министерство строительства, жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Удмуртской Республики; Министерство промышленности и торговли Удмуртской Республики; Министерство сельского хозяйства и продовольствия Удмуртской Республики. Специализированные Структуры профсоюзов; Стороны работодателей

2	О социальных аспектах проекта бюджета Удмуртской Республики на 2024 год и плановый период с учетом динамики относительного 2023 года	Министерство финансов Удмуртской Республики
3	Состояние и перспективы развития социальной сферы, включая строительство и ввод в эксплуатацию социальных объектов	Министерство строительства, жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Удмуртской Республики
<b>Декабрь</b>		
1	О Реализованном исполнении о минимальной заработной плате в Удмуртской Республике на 2024 год	Министерство социальной политики и труда Удмуртской Республики; Стороны профсоюзов
2	Утверждение плана работы Удмуртской республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на 2024 год	Министерство социальной политики и труда Удмуртской Республики

Координатор представителей Правительства Удмуртской Республики в Удмуртской республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Министр социальной политики и труда Удмуртской Республики

  
О.В. Дубина

Координатор профсоюзной стороны в Удмуртской республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Председатель Федерации профсоюзов Удмуртской Республики

  
С.В. Шерстобит

Координатор стороны работодателей в Удмуртской республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Генеральный директор АО «Редуктор»

  
С.М. Молочина

## **РЕКОМЕНДАЦИИ**

### **по созданию территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, подготовке и заключению территориальных трехсторонних соглашений**

Настоящие рекомендации подготовлены в соответствии с законодательством Российской Федерации и Удмуртской Республики и призваны помочь развитию социального партнерства на территориальном уровне.

**Социальное партнерство в сфере труда** (далее - социальное партнерство) – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей, органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

До начала работы по ведению переговоров по подготовке и заключению территориальных трехсторонних соглашений необходимо провести работу по созданию территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений:

#### ***1. Создание сторон социального партнерства:***

- **сторона профсоюзов** (в муниципальном образовании стороной профсоюзов является Координационный совет профсоюзных организаций);
- **сторона работодателей** (на территориальном уровне должно быть создано объединение работодателей (предпринимателей),
- **сторона органа местного самоуправления** (на территориальном уровне стороной органа местного самоуправления выступает администрация города или района соответствующего муниципального образования.

Органы местного самоуправления на территориальном уровне выступают в качестве представителей власти муниципального образования, а также в качестве представителей работодателей – муниципальных предприятий и учреждений, учредителями которых являются органы местного самоуправления, и иных работодателей в случаях, предусмотренных законодательством.

В случае, если на территории не создано объединение работодателей, стороне профсоюзов необходимо обратиться к руководству органов местного самоуправления (главе либо заместителю главы местного самоуправления) с просьбой организовать проведение совещания с работодателями, осуществляющих свою деятельность на территории муниципального образования на предмет создания объединения работодателей.

После формирования сторон социального партнерства на уровне муниципального образования создается из полномочных представителей сторон

территориальная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

**2. Создание территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (Закон Удмуртской Республики от 18 декабря 2002 года № 72-РЗ «О социальном партнерстве в Удмуртской Республике» (с изменениями и дополнениями) – далее Закон «О социальном партнерстве»)**

Территориальная трехсторонняя комиссия является органом социального партнерства на территории муниципального образования.

**Территориальная трехсторонняя комиссия формируется из полномочных представителей сторон социального партнерства на равноправной основе: органов местного самоуправления, представителей территориальных профессиональных союзов и территориальных объединений работодателей.**

Предметом регулирования отношений сторон социального партнерства на территориальном уровне являются социально-трудовые отношения, а также общие условия труда, гарантии трудовых прав и льготы работникам на территории муниципального образования.

Создание территориальной комиссии оформляется распоряжением главы администрации муниципального района (городского округа).

Положение о территориальной трехсторонней комиссии (*примерная форма Положения прилагается*) и ее состав утверждается представительным органом местного самоуправления (абзац статьи 2 Закона «О социальном партнерстве»).

**Территориальная комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с положением о ней, а также планом работы и регламентом территориальной комиссии.** План и регламент разрабатывает территориальная комиссия (*за основу можно взять план и регламент работы Удмуртской республиканской трехсторонней комиссии*).

**3. Создание комиссии (временной рабочей группы) для ведения переговоров по разработке территориального соглашения**

После завершения формирования сторон социального партнерства необходимо создать комиссию (временную рабочую группу) из числа представителей территориальной комиссии для ведения коллективных переговоров по разработке проекта и заключения территориального соглашения.

Сторона социального партнерства (ею может выступить Координационный совет профсоюзных организаций) направляет в письменном виде двум другим сторонам предложение о начале коллективных переговоров по разработке

территориального трехстороннего соглашения с указанием полномочных представителей своей стороны (например, 3-4 человека).

Предложение составляется в произвольной форме. В нем целесообразно указывать предлагаемую дату начала переговоров, место их проведения, состав комиссии (рабочей группы) по ведению переговоров (со своей стороны).

Представители сторон, получившие предложение о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору ответ с указанием представителей со своей стороны для участия в работе комиссии и их полномочий.

Комиссия (временная рабочая группа) формируется решением территориальной комиссии из представителей сторон на паритетных условиях. После завершения ее формирования можно приступать к коллективным переговорам.

#### ***4. Ведение коллективных переговоров, разработка проекта соглашения и заключение соглашения (ст.36, 46,47 Трудового кодекса Российской Федерации)***

Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров. Порядок, сроки разработки проекта соглашения, время и место проведения заседаний комиссии (временной рабочей группы) определяются комиссией, фиксируется в протоколе заседаний комиссии.

Комиссия (временная рабочая группа) имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по разработке проекта соглашения и заключению соглашения, о начале коллективных переговоров, а также предложить им формы возможного участия в коллективных переговорах.

Содержание и структура соглашения определяется по договоренности между представителями сторон (*за основу можно взять Удмуртское республиканское трехстороннее соглашение по регулированию социально-трудовых отношений либо Макет территориального соглашения, разработанный Федерацией профсоюзов Удмуртской Республики*).

Заключение или изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, как правило, осуществляется сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.

Разработка проекта Соглашения завершается принятием территориальной комиссией решения о его подписании.

**Правовые основы ведения переговоров, разработки проекта  
территориального соглашения и заключения территориального  
соглашения**

<p><b>Социальное партнерство осуществляется на:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Федеральном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в РФ;</li> <li>• Межрегиональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ;</li> <li>• Региональном уровне – устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда на уровне субъекта РФ;</li> <li>• Отраслевом уровне – устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли;</li> <li>• Территориальном уровне – устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальной образованиии;</li> <li>• Локальном уровне – устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда в организации</li> </ul>	<p>ст.26 ТК РФ</p>
<p><b>Представители работников при заключении соглашений</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссии по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов</li> </ul>	<p>п.3 ст. 29 ТК РФ</p>
<p><b>Представители работодателей при заключении соглашений</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых</li> </ul>	<p>ст.33 ТК РФ</p>

<p>отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• В случае отсутствия на федеральном, межрегиональном, региональном или территориальном уровне социального партнерства отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей его полномочия может осуществлять соответственно общероссийское, межрегиональное, региональное, территориальное объединение работодателей при условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям, установленным федеральным законом для соответствующего отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей.</li> </ul>	
<p><b>Иные представители работодателей</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Представителями работодателей - организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за выполнением соглашений, формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности также являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления.</li> </ul>	ст. 34 ТК РФ
<p><b>Комиссии по регулированию социально- трудовых отношений</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения</li> </ul>	ст.35 ТК РФ

<p>коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях <b>на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.</b></p> <p>• На территориальном уровне могут образовываться <b>трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений</b>, деятельность которых осуществляется в соответствии с законом Удмуртской Республики «О социальном партнерстве», положениями об этих комиссиях, утвержденных представительными органами местного самоуправления</p>	
<p><b>Участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда</b></p> <p>• Проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) и объединениям работодателей) федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.</p> <p>• Решения соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнения их сторон (заклучения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) по направленным им проектам законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления подлежат обязательному рассмотрению федеральными органами государственной власти, органами</p>	<p>ст. 35.1 ТК РФ;</p> <p>п.1 ст. 11 Федерального закона от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»</p>



<p>государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.</p>	
<p><b>Работодатели, их объединения (союзы, ассоциации), органы исполнительной власти и органы местного самоуправления обязаны вести коллективные переговоры с первичными профсоюзными организациями, профсоюзами, их объединениями (ассоциациями) по социально-трудовым вопросам, а также по вопросам заключения коллективных договоров, соглашений, если первичные профсоюзные организации, профсоюзы, их объединения (ассоциации) выступают инициаторами таких переговоров, и заключать коллективные договоры, соглашения на согласованных сторонами условиях.</b></p>	<p>п. 2 ст. 13 Федерального закона от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»</p>

УТВЕРЖДЕНО  
решением Совета депутатов  
муниципального  
образования  
«Муниципальный округ  
\_\_\_\_\_ район  
Удмуртской Республики»  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

## ПОЛОЖЕНИЕ

### О ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ \_\_\_\_\_ РАЙОН<sup>1</sup> УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ»

#### И. Общие положения

1.1. Деятельность территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений муниципального образования «Муниципальный округ \_\_\_\_\_ район Удмуртской Республики» (далее – Комиссия) осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Удмуртской Республики от 18.12.2002 года N 72-РЗ «О социальном партнерстве в Удмуртской Республике», настоящим Положением.

1.2. Комиссия состоит из представителей профессиональных союзов и (или) их объединений, объединений работодателей и органов местного самоуправления муниципального образования «Муниципальный округ \_\_\_\_\_ район Удмуртской Республики», которые образуют соответствующие стороны Комиссии (далее – Стороны).

#### II. Принципы и порядок формирования Комиссии

2.1. Комиссия формируется на основе принципов:

- добровольности участия представителей Сторон в деятельности Комиссии;
- полномочности Сторон Комиссии;
- самостоятельности и независимости Сторон при определении персонального состава своих представителей в Комиссии.

2.2. Количество членов Комиссии от каждой из Сторон равно и не может превышать 10 человек.

<sup>1</sup> Пропущенные слова обозначены чертой

2.3. Утверждение и замена представителей профессиональных союзов и (или) их объединений (далее – представители профсоюзов), объединений работодателей (далее – представители работодателей) осуществляется решением указанных представителей. Утверждение и замена представителей органа местного самоуправления (далее – представители органов местного самоуправления) производится Администрацией муниципального образования «Муниципальный округ \_\_\_\_\_ район Удмуртской Республики».

### **III. Основные цели и задачи Комиссии**

3.1. Основными целями Комиссии являются регулирование социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений и достижение согласия в сфере социально-экономических интересов Сторон.

3.2. Основными задачами Комиссии являются:

– ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Территориального трехстороннего соглашения между профессиональными союзами и (или) их объединениями, объединениями работодателей и Администрацией муниципального образования «Муниципальный округ \_\_\_\_\_ район Удмуртской Республики» (далее – Территориальное соглашение);

– рассмотрение вопросов по инициативе Сторон Комиссии, возникших в ходе выполнения Территориального соглашения;

– осуществление контроля за ходом выполнения Территориального соглашения, разрешение разногласий, возникших в ходе его выполнения, а также урегулирование вопросов, по которым не достигнуто согласие;

– участие в разработке и (или) обсуждении проектов муниципальных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов местного самоуправления в сфере труда в порядке, установленном статьей 35.1 Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативным правовым актом органов местного самоуправления, соглашением.

3.3. Решения Трехсторонней комиссии или мнения ее Сторон (заклучения профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) по проектам нормативных правовых и иных актов органов местного самоуправления подлежат обязательному рассмотрению органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

### **IV. Основные права Комиссии**

4.1. Комиссия вправе:

– согласовывать интересы Сторон Комиссии при разработке, реализации Территориального соглашения и выполнении решений Комиссии;

– осуществлять в ходе коллективных переговоров и подготовки проекта Территориального соглашения взаимодействие с Удмуртской республиканской

трехсторонней комиссией, отраслевыми, территориально-отраслевыми комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений;

- осуществлять контроль за выполнением своих решений;

- приглашать для участия в своей деятельности представителей других организаций, не являющихся членами Комиссии;

- создавать рабочие группы с привлечением экспертов, ученых и специалистов;

- определять в соответствии с законодательством порядок подготовки проекта и заключения Территориального соглашения, порядок присоединения работодателей муниципального образования «Муниципальный округ \_\_\_\_\_ район Удмуртской Республики», не участвовавших в заключение данного соглашения.

- проводить с органами местного самоуправления муниципального образования «Муниципальный округ \_\_\_\_\_ район Удмуртской Республики» в согласованном с ними порядке обсуждения и консультации и по вопросам, связанным с разработкой проектов муниципальных нормативных правовых актов, других актов органов местного самоуправления в сфере труда, разработкой и реализацией программ социально-экономического развития муниципального образования «Муниципальный округ \_\_\_\_\_ район Удмуртской Республики».

4.2. Комиссия разрабатывает и утверждает Регламент Комиссии.

4.3. Проекты муниципальных нормативных правовых актов, других актов органов местного самоуправления в сфере труда направляются на рассмотрение в Комиссию органами местного самоуправления, принимающими указанные акты, в установленном ими порядке.

## **V. Порядок принятия решения Комиссией**

5.1. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали все три Стороны.

5.2. Порядок принятия решения каждой Стороной определяется Регламентом Комиссии.

## **VI. Координатор Комиссии**

6.1. Координатор Комиссии назначается решением Совета депутатов муниципального образования «Муниципальный округ \_\_\_\_\_ район Удмуртской Республики». Координатор Комиссии не является членом Комиссии.

6.2. Координатор Комиссии:

- организует деятельность Комиссии, председательствует на ее заседаниях;

- утверждает состав рабочих групп;

- оказывает содействие в согласовании позиций Сторон Комиссии;

– приглашает для участия в работе Комиссии представителей профсоюзов, работодателей, органов местного самоуправления муниципального образования «Муниципальный округ \_\_\_\_\_ район Удмуртской Республики», не входящих в состав Комиссии, а также представителей других организаций;

– по согласованию Сторон Комиссии направляет членов Комиссии для участия в проводимых профессиональными союзами и (или) их объединениями, объединениями работодателей и органами местного самоуправления муниципального образования «Муниципальный округ \_\_\_\_\_ район Удмуртской Республики» заседаниях, на которых рассматриваются вопросы в сфере труда;

– проводит в пределах своей компетенции в период между заседаниями Комиссии консультации с координаторами Сторон по вопросам, требующим принятия оперативных решений;

– информирует органы местного самоуправления муниципального образования «Муниципальный округ \_\_\_\_\_ район Удмуртской Республики» о деятельности Комиссии;

– информирует Комиссию о мерах, принимаемых Администрацией муниципального образования «Муниципальный округ \_\_\_\_\_ район Удмуртской Республики» в сфере труда.

6.3. Координатор Комиссии не вмешивается в деятельность Сторон и не принимает участия в голосовании. В случае своего отсутствия назначает исполняющего обязанности из состава членов Комиссии, который при голосовании не имеет права голоса.

## **VII. Координаторы Сторон**

7.1. Деятельность каждой из Сторон организует координатор Стороны.

7.2. Координаторы Сторон Комиссии, представляющих профессиональные союзы и (или) их объединения и объединения работодателей, избираются (назначаются) указанными Сторонами.

7.3. Координатор Стороны, представляющей органы местного самоуправления муниципального образования «Муниципальный округ \_\_\_\_\_ район Удмуртской Республики», утверждается распоряжением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ \_\_\_\_\_ район Удмуртской Республики».

7.4. Координатор каждой из Сторон по ее поручению вносит Координатору Комиссии предложения по проектам планов работы Комиссии, повесткам ее заседаний, персональному составу представителей Стороны Комиссии в рабочих группах, информирует Комиссию об изменениях персонального состава Стороны Комиссии, организует совещания представителей Стороны в целях уточнения их позиций по вопросам, внесенным на рассмотрение Комиссии.

7.5. Координатор каждой из Сторон Комиссии по ее поручению вправе вносить Координатору Комиссии предложения о проведении внеочередного заседания Комиссии. В этом случае Координатор Комиссии обязан созвать

заседание Комиссии в течение двух недель со дня поступления указанного предложения или в иной согласованный Сторонами срок.

7.6. Координатор каждой из Сторон вправе приглашать для участия в работе Комиссии экспертов, ученых и специалистов, не являющихся членами Комиссии.

7.7. Координаторы Сторон, представляющих профессиональных союзы и (или) их объединения, объединения работодателей, могут приглашаться на заседания Администрации муниципального образования «Муниципальный округ \_\_\_\_\_ район Удмуртской Республики» при рассмотрении вопросов в сфере труда.

## **VIII. Члены Комиссии**

Права и обязанности членов Комиссии определяются Регламентом Комиссии.

## **IX. Обеспечение деятельности Комиссии**

9.1. Материально-техническое и организационное обеспечение деятельности Комиссии осуществляется Администрацией муниципального образования «Муниципальный округ \_\_\_\_\_ район Удмуртской Республики» (вариант – указание конкретного структурного подразделения Администрации).

Администрация муниципального образования «Муниципальный округ \_\_\_\_\_ район Удмуртской Республики»:

9.1.1. Формирует и направляет проект повестки заседания Комиссии координаторам Сторон, уведомляет их о дате, месте и времени заседания, согласовывает с Координатором Комиссии списки приглашаемых лиц и по его поручению, в пределах полномочий, информирует их об участии в заседании Комиссии;

9.2.2. Обеспечивает:

- подготовку материалов для рассмотрения на заседаниях Комиссии;
- ведение протоколов заседаний Комиссии и протоколов разногласий;
- проведение коллективных переговоров по подготовке проектов Территориального соглашения и других соглашений, заключаемых в соответствии с действующим законодательством;

- взаимодействие Комиссии с органами местного самоуправления муниципального образования «Муниципальный округ \_\_\_\_\_ район Удмуртской Республики», профессиональными союзами и (или) их объединениями, объединениями работодателей, Удмуртской республиканской трехсторонней комиссией, отраслевыми, территориально-отраслевыми комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений;

- проведение консультаций с представителями Сторон в период между заседаниями Комиссии по вопросам, требующим принятия оперативных решений;

9.2.3. Информировывает Координатора Комиссии и координаторов Сторон о ходе исполнения решений Комиссии, по которым подошёл или истек срок исполнения;

9.2.4. Направляет по поручению Комиссии, либо ее Координатора соответствующие решения, предложения, рекомендации и информацию о деятельности Комиссии в Министерство политики и труда Удмуртской Республики, органы местного самоуправления муниципального образования «Муниципальный округ \_\_\_\_\_ район Удмуртской Республики», профессиональные союзы и (или) их объединения, объединения работодателей, Удмуртскую республиканскую трехстороннюю комиссию, отраслевые, территориально-отраслевые комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, иные заинтересованные органы, общественные объединения, организации и средства массовой информации;

9.2.5. Размещает протоколы Комиссии на официальном сайте муниципального образования «Муниципальный округ \_\_\_\_\_ район Удмуртской Республики»;

9.2.6. Ведет делопроизводство Комиссии, обеспечивает сохранность документов.

9.3. Координаторы профсоюзной Стороны и Стороны работодателей вправе определить помощника координатора Стороны, который оказывает содействие по процедурным вопросам членам своей Стороны Комиссии.

9.4. Помощники координаторов, не являющиеся членами Комиссии, могут участвовать в заседаниях Комиссии с правом совещательного голоса.

**ПРИМЕРНАЯ ФОРМА**

Изображение  
Герба  
муниципального  
района

**СОВЕТ ДЕПУТАТОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ  
\_\_\_\_\_ РАЙОН  
УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ»**

**«УДМУРТ ЭЛЬКУНЫСЬ  
\_\_\_\_\_ ЁРОС  
МУНИЦИПАЛ ОКРУГ»  
МУНИЦИПАЛ КЫЛДЫТЭТЫСЬ  
ДЕПУТАТЪЁСЛЭН КЕНЕШСЫ**

## **Р Е Ш Е Н И Е**

№ \_\_\_\_\_

### **указание населенного пункта**

Об утверждении Положения «О территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений муниципального образования «Муниципальный округ \_\_\_\_\_ район Удмуртской Республики»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Удмуртской Республики от 18.12.2002 № 72-РЗ «О социальном партнерстве в Удмуртской Республике», Уставом муниципального образования «Муниципальный округ \_\_\_\_\_ район Удмуртской Республики», в целях совершенствования и развития системы социального партнерства и обеспечения регулирования социально-трудовых отношений в муниципальном образовании «Муниципальный округ \_\_\_\_\_ район Удмуртской Республики»,

**Совет депутатов муниципального образования «Муниципальный округ \_\_\_\_\_ район Удмуртской Республики» решает:**

1. Утвердить Положение о территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений муниципального образования «Муниципальный округ \_\_\_\_\_ район Удмуртской Республики».

2. Назначить Главу муниципального образования «Муниципальный округ \_\_\_\_\_ район Удмуртской Республики» (**заместителя главы** муниципального образования "Муниципальный округ \_\_\_\_\_ район Удмуртской Республики", например, - по экономике) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О) координатором территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений муниципального образования «Муниципальный округ \_\_\_\_\_ район Удмуртской Республики».

<sup>1</sup> Пропущенные слова (цифры) обозначены чертой



3. Признать утратившим силу:

- решение Совета депутатов муниципального образования «\_\_\_\_\_ район» от \_\_\_\_ . \_\_\_\_ . \_\_\_\_ (дата) № \_\_\_\_ «Об утверждении Положения «О территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений \_\_\_\_\_ района»;

- решение Совета депутатов муниципального образования \_\_\_\_\_ район» от \_\_\_\_ . \_\_\_\_ . \_\_\_\_ (дата) № \_\_\_\_ «О внесении изменения в решение Совета депутатов муниципального образования «\_\_\_\_\_ район» от \_\_\_\_ . \_\_\_\_ . \_\_\_\_ (дата) № \_\_\_\_ «О трехсторонней территориальной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений муниципального образования «\_\_\_\_\_ район»;

4. Осуществить официальное опубликование настоящего решения в газете «\_\_\_\_\_», на официальном портале муниципального образования «Муниципальный округ \_\_\_\_\_ район Удмуртской Республики» в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Председатель Совета депутатов  
фамилия

инициалы,

Глава муниципального образования  
«Муниципальный округ \_\_\_\_\_ район  
Удмуртской Республики»

\_\_\_\_\_ 2023 года  
фамилия

инициалы,

## **Что учесть при заключении коллективного договора (ответы на актуальные вопросы)**

### **Вправе ли работодатель или работники отказаться от заключения коллективного договора?**

Инициировать процесс заключения коллективного договора может как работодатель, так и работники в лице их представителей (ст. 36 ТК РФ).

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и указанием их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором переговоров данного ответа.

**Обратите внимание!** Уклонение работодателя или его представителя от участия в переговорах о заключении коллективного договора влечет наложение административного штрафа в размере от 1 000 до 3 000 руб. (ст. 5.28 КоАП РФ).

Ответственность для работников в случае отказа от заключения коллективного договора не предусмотрена. Но и право отказаться от заключения не установлено. То есть если с инициативой проведения коллективных переговоров с целью заключения коллективного договора выступит работодатель, работники также будут обязаны вступить в переговоры.

### **Привлекут ли организацию к ответственности, если коллективный договор не отправили на регистрацию?**

Коллективный договор должен быть направлен работодателем (его представителем) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания (ч. 1 ст. 50 ТК РФ).

Орган, который осуществляет такую регистрацию, определяется на уровне субъектов РФ. Например, в Удмуртской Республике регистрацией коллективных договоров занимается Министерство социальной политики и труда Удмуртской Республики, а также Республиканский центр занятости населения включая его филиалы.

*Для предоставления государственной услуги по регистрации в уведомительном порядке коллективного договора необходимо представить следующие документы:*

- коллективный договор - три экземпляра;*
- протокол собрания (конференции) работников организации или заседания комиссии на котором принимается коллективный договор;*
- сопроводительное письмо к документам на имя руководителя учреждения.*

*Все экземпляры коллективного договора должны быть прошиты, пронумерованы и скреплены печатью.*

**К сведению.** Коллективный договор вступает в силу независимо от факта его уведомительной регистрации (ч. 2 ст. 50 ТК РФ). Стороны обязаны исполнять условия договора с момента его подписания.

Уведомительная регистрация осуществляется с целью выявления условий коллективного договора, ухудшающих положение работника по сравнению с тем, что предусмотрено нормами трудового законодательства. Такие условия недействительны и не подлежат применению (ч. 3 ст. 50 ТК РФ). Однако требовать от сторон внесения изменений в коллективный договор уведомительный орган не может. Он лишь сообщает им о противоречиях с действующим законодательством. А стороны могут либо самостоятельно принять решение о внесении изменений в договор, либо просто не применять ошибочные положения.

Сведения о коллективных договорах, прошедших регистрацию, заносятся согласно Положению о Регистре соглашений и коллективных договоров, утвержденному Постановлением Минтруда РФ от 10.10.2003 N 68, в этот реестр.

Специальной нормы, предусматривающей ответственность работодателя за не направление на регистрацию коллективного договора, в законодательстве нет. Но в случае непредставления такого договора на уведомительную регистрацию контролирующие органы могут расценить это как нарушение трудового законодательства, за которое предусмотрена административная ответственность по ч. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ.

### **Каков срок действия коллективного договора?**

Коллективный договор может заключаться на срок до трех лет. Вступление в силу может определяться датой подписания договора либо датой, указанной в нем (ст. 43 ТК РФ).

Стороны обязаны исполнять условия коллективного договора с момента его вступления в силу. Эти условия являются обязательными в течение всего срока действия договора, в частности, в случае его продления.

**К сведению.** За нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору работодателю может быть вынесено предупреждение либо на него может быть наложен штраф в размере от 3 000 до 5 000 руб. в соответствии со ст. 5.31 КоАП РФ.

Говоря о сроке действия коллективного договора, надо учитывать следующие моменты:

1. При изменении наименования организации, типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжении трудового договора с руководителем организации действие коллективного договора сохраняется. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения такой договор действует в течение всего срока реорганизации. После ее окончания он утрачивает силу. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности (ч. 4-7 ст. 43 ТК РФ).

2. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации (ч. 8 ст. 43). Ликвидационная комиссия, которая выполняет в этом случае функции работодателя, обязана в период ликвидации обеспечить выполнение условий договора.

3. Условия коллективного договора, которые своевременно не исполнялись в период его действия, должны быть выполнены после окончания срока договора.

### **Как продлить срок действия коллективного договора?**

В соответствии со ст. 43 ТК РФ по окончании срока действия коллективного договора стороны вправе либо продлить срок его действия еще на три года, либо заключить новый договор. Причем продление на этот срок может быть произведено неоднократно.

Порядок продления законодательством не установлен. Стороны могут самостоятельно установить его при заключении коллективного договора (ч. 1 ст. 41 ТК РФ).

Для продления договора одна из сторон может направить другой предложение о проведении коллективных переговоров. На переговорах сначала следует пересмотреть все пункты договора. Если его содержание остается неизменным, стороны подписывают дополнительное соглашение о продлении срока его действия.

Направить на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду нужно будет только соглашение с изменениями в коллективном договоре.

Часто у коллективного договора есть приложения: положение об оплате труда или правила внутреннего трудового распорядка. Если срок действия коллективного договора истек и продлевать его работодатель не собирается,

срок действия приложений также заканчивается. Поэтому придется утвердить новые локальные документы.

Продлить срок действия приложений без продления самого договора невозможно.

Примерная форма

## СОГЛАШЕНИЕ О ПРОДЛЕНИИ СРОКА ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

[Полное наименование работодателя], в лице [должность, Ф. И. О.], действующего на основании [Устава, положения, доверенности], именуемое в дальнейшем Работодатель, с одной стороны, и

[должность, Ф. И. О. представителя работников], действующего на основании [вписать нужное], именуемый(ая) в дальнейшем Представитель работников, с другой стороны,

пришли к соглашению продлить срок действия Коллективного договора от [число, месяц, год] на [срок (не более трех лет)].

Работодатель  
[наименование должности  
руководителя]  
[подпись] [Ф. И. О.]  
М. П.

Представитель работников  
[подпись] [Ф. И. О.]

Примерная форма

## ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА на 20\_\_ - 20\_\_ годы

В связи с \_\_\_\_\_ (указать причину) и в соответствии с нормами статьей 36, 44 и 49 Трудового кодекса Российской Федерации Стороны пришли к соглашению:

1. Пункт \_\_\_\_ коллективного договора \_\_\_\_\_ (наименование организации) на \_\_\_\_ годы изложить в следующей редакции: « \_\_\_\_\_ ».

2. Пункт \_\_\_\_ изложить в следующей редакции: « \_\_\_\_\_ ».

3. Внести в Раздел № \_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » (наименование Раздела) пункт \_\_\_\_ следующего содержания: « \_\_\_\_\_ »

4. Включить в коллективный договора Раздел № \_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » (наименование Раздела) следующего содержания:

5. Пункты \_\_\_\_\_ исключить.

6. Включить в качестве Приложения № \_\_\_\_ к коллективному договору «Положение (Перечень, Список и т.п.) \_\_\_\_\_».

7. Пункты \_\_\_\_\_ считать пунктами \_\_\_\_\_.

8. Настоящие изменения вступают в силу с момента подписания.

9. Все остальные нормы коллективного договора \_\_\_\_\_ (наименование организации) на \_\_\_\_ годы и Приложения к нему остаются неизменными.

Работодатель  
[наименование должности  
руководителя]  
[подпись] [Ф. И. О.]  
М. П.

Представитель работников  
[подпись] [Ф. И. О.]

**В учреждении в 2017 году заключен коллективный договор.**

**В 2020 году коллективный договор продлен на 1 год.**

**Срок действия коллективного договора истек 25.12.2021.**

**Новый коллективный договор в учреждении до настоящего времени не принят.**

**Можно ли считать данный коллективный договор действующим до принятия нового коллективного договора?**

**Можно ли в положения закончившего свое действие коллективного договора вносить изменения в связи с необходимостью соблюдения гарантий работников?**

Коллективный договор действует, только если его срок действия не истек или он продлен в соответствии с законом. В остальных случаях он не действует.

Изменения, внесенные в коллективный договор, срок действия которого истек не будут иметь юридической силы.

В этой связи заслуживает внимание апелляционное определение СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 29 сентября 2016 г. по делу № 33-11571/2016: "Разрешая заявленные требования, суд первой инстанции обоснованно исходил из того, что условие, содержащееся в п. договора, предусматривающего возможность продолжения действия коллективного договора до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят или дополнят действующий, не соответствует положениям ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающим заключение коллективного договора на срок три года и исключающим возможность автоматического продления данного договора. Следовательно, указанное условие коллективного договора является ничтожным и не должно применяться".

## **Должны ли положения по оплате труда из коллективного договора полностью отражаться в Положении об оплате труда?**

Положение об оплате труда и о премировании является одним из локальных нормативных актов работодателя и устанавливает применяемые в организации системы оплаты труда, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера, механизмы начисления и выплаты заработной платы (ч. 1, 2 ст. 135 ТК РФ).

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, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права (ст. 135 ТК РФ).

В коллективном договоре, как правило, есть пункты, касающиеся внедренных в учреждении систем, форм оплаты труда, системы премирования, порядка осуществления доплат, применения надбавок и пр. Но подробно эти вопросы рассматриваются не в самом коллективном договоре, а в Положении об оплате труда, которое может быть приложением к договору и на которое делается ссылка в разделе коллективного договора "Оплата труда". При утверждении такого Положения об оплате труда необходимость дублировать все нюансы начисления и выдачи зарплаты и других выплат в коллективном договоре отпадает.

Аналогичных правил можно придерживаться и в случае, если коллективный договор и Положение об оплате труда - два отдельных документа. Основное условие, которое следует соблюдать при этом, - нормы этих двух актов не должны нарушать требования трудового законодательства и ухудшать положение работников. И, конечно, между ними не должно быть противоречий.

Если та или иная выплата установлена одним документом и не установлена другим, следует применять тот документ, в котором она прописана. В противном случае будут ущемляться права работников.

Однако считаем, что именно в Положении об оплате труда должны подробно регламентироваться все выплаты, причитающиеся работникам, порядок и условия этих выплат. А если все нюансы прописаны в коллективном договоре, то в Положении об оплате труда нужно сделать ссылку на договор либо продублировать его нормы.

## **Правомерно ли установление в коллективном договоре положения о том, что работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере с предоставлением отгула?**

Если работник трудился в выходной или нерабочий праздничный день,

оплатить ему этот день нужно либо минимум в двойном размере, либо в одинарном, но с отгулом (ст. 153 ТК РФ).

Оплата в двойном размере означает, что работникам, получающим оклад (должностной оклад), выплачивается сумма в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (ст. 153 ТК РФ).

Если работник берет отгул, следует учитывать Письмо Минтруда РФ от 21.01.2020 N 14-1/ООГ-327 и Рекомендации Федеральной службы по труду и занятости по вопросам соблюдения норм трудового законодательства, регулирующих порядок предоставления работникам нерабочих праздничных дней (утверждены на заседании рабочей группы по информированию и консультированию работников и работодателей по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, протокол N 1, от 02.06.2014), согласно которым оплата выходного или праздничного дня в одинарном размере означает, что работнику, получающему оклад, сверх оклада выплачивается одинарная дневная ставка. Заработная плата (оклад) в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшается. И не имеет значения, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие.

Отметим, что в ст. 153 ТК РФ говорится: по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. То есть у работника есть право выбора, а в данном случае коллективный договор лишает работника такого выбора, значит, ограничивает его права и не соответствует трудовому законодательству.

Коллективный договор не может содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).



**КОМИТЕТ ПЕРВИЧНОЙ ПРОСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**  
(наименование организации)

Дата

Место составления (населенный пункт)

**ПРОТОКОЛ № \_\_\_\_**

Всего членов профкома: \_\_\_\_ чел.

Присутствовали:

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

(Ф.И.О.)

**ПОВЕСТКА ДНЯ**

1. О начале коллективных переговоров по заключению коллективного договора \_\_\_\_\_  
(наименование организации) на \_\_\_\_\_ годы.

**1.СЛУШАЛИ:**

О начале коллективных переговоров по заключению коллективного договора \_\_\_\_\_  
(наименование организации) на \_\_\_\_\_ годы.

**ВЫСТУПИЛ:**

Председатель первичной профсоюзной организации (Ф.И.О.).

**ПОСТАНОВИЛИ:**

1.В соответствии с нормой статьи 36 Трудового кодекса Российской Федерации направить руководителю \_\_\_\_\_

(наименование учреждения, Ф.И.О.) предложение о начале коллективных переговоров по заключению коллективного договора \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (наименование организации) на \_\_\_\_\_ годы.

2. Утвердить представителями от первичной профорганизации в составе комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора

\_\_\_\_\_ (наименование организации) на \_\_\_\_\_ годы:

1. \_\_\_\_\_ (сопредседатель комиссии);
2. \_\_\_\_\_;
3. \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., должность по основной работе)

3. В срок до «\_\_» \_\_\_\_\_ года предложение о подготовке и начале коллективных переговоров по заключению коллективного договора и копию настоящего постановления направить руководителю \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (наименование организации).

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на председателя первичной профсоюзной организации (Ф.И.О.).

**ГОЛОСОВАНИЕ:**

За \_\_\_\_\_

Против \_\_\_\_\_

Воздержались \_\_\_\_\_

Председатель первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_   
подпись

\_\_\_\_\_   
Ф.И.О.

**КОМИТЕТ ПЕРВИЧНОЙ ПРОСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**  
**(наименование организации)**

---

Дата, исходящий номер

Место составления (населенный пункт)

Руководителю

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(наименование учреждения)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

**ПРЕДЛОЖЕНИЕ**  
**о начале коллективных переговоров**

Уважаемый ..... !

В связи с окончанием \_\_\_\_ 202\_\_ г. срока действия коллективного договора, заключенного на 201\_\_ - 202\_\_ гг. и в соответствии со ст. 36 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) предлагаем начать коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора на 202\_\_ - 202\_\_ гг.<sup>1</sup>

Предлагаем провести первое заседание Комиссии \_\_\_\_ 202\_\_ г. в 14:00 в помещении профсоюзного комитета.

На основании ч. 2 ст. 29, ч. 1 и 7 ст. 35 ТК РФ и п. \_\_\_\_ Устава профсоюза (п. \_\_\_\_ Положения о первичной профсоюзной организации) Постановлением профсоюзного комитета от \_\_\_\_ 202\_\_ г. N \_\_\_\_ в состав Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений \_\_\_\_\_ (название

<sup>1</sup> В случае если коллективный договор ранее отсутствовал первый абзац предлагается в следующей редакции: «В соответствии со статьей 36 Трудового кодекса Российской Федерации предлагаем Вам вступить в коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора на 202\_\_ - 202\_\_ гг.»

организации) (далее - Комиссия) направлены следующие представители работников (название организации):

\_\_\_\_\_ (фамилия имя, отчество), председатель профкома; должность, профессия;

\_\_\_\_\_ (фамилия имя, отчество), заместитель председателя профкома; должность, профессия;

\_\_\_\_\_ (фамилия имя, отчество), должность, профессия;

\_\_\_\_\_ (фамилия имя, отчество), должность, профессия.

Представители работников \_\_\_\_\_ (название организации) в Комиссии наделены полномочиями на:

- ведение коллективных переговоров;
- подготовку проекта коллективного договора;
- заключение коллективного договора после утверждения его проекта на собрании (конференции) профсоюзной организации (трудового коллектива);
- организацию контроля за выполнением коллективного договора;
- изменение, дополнение, продление срока действия коллективного договора после утверждения проектов соответствующих решений профкомом.

Председатель профкома \_\_\_\_\_ (фамилия, инициалы) наделен правом подписи коллективного договора.

В соответствии с ч. 1 ст. 39 ТК РФ необходимо освободить от основной работы с сохранением среднего заработка следующих представителей работников, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора:

\_\_\_\_\_ (фамилия имя, отчество), председатель профкома; должность, профессия;

\_\_\_\_\_ (фамилия имя, отчество), заместитель председателя профкома; должность, профессия;

\_\_\_\_\_ (фамилия имя, отчество), должность, профессия;

\_\_\_\_\_ (фамилия имя, отчество), должность, профессия.

Для ведения коллективных переговоров в соответствии с ч. 7 ст. 37 ТК РФ просим предоставить \_\_\_\_\_ (фамилия, инициалы) следующую информацию:

1. Действующие в \_\_\_\_\_ (название организации) положения об оплате труда, о премировании и другие локальные нормативные акты, регулирующие оплату труда на предприятии.
2. Фактические данные о динамике заработной платы работников \_\_\_\_\_ (название организации) по категориям работающих в текущем году.

Для ведения коллективных переговоров просим предоставить помещение для заседаний Комиссии на срок переговоров и актовый зал для проведения профсоюзной конференции (конференции трудового коллектива) \_\_\_\_ \_\_\_\_\_ 202\_\_ г. по рассмотрению и утверждению проекта коллективного договора.

Для ознакомления работников с проектом коллективного договора, подготовленным Комиссией, просим предоставить имеющиеся на предприятии средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения стендов.

Приложения:

1. Выписка из Постановления профкома от \_\_\_\_ \_\_\_\_\_ 202\_\_ г. N \_\_\_\_ об инициировании переговоров по подготовке и заключению коллективного договора на 202\_\_ - 202\_\_ гг.
2. Проект положения о Комиссии, одобренный Постановлением профкома от \_\_\_\_ \_\_\_\_\_ 202\_\_ г. N \_\_\_\_.

Председатель профкома \_\_\_\_\_ (фамилия, инициалы)

## ПРИКАЗ

Дата

№ \_\_\_\_\_

### **О проведении коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению коллективного договора**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, учитывая предложение \_\_\_\_\_ комитета \_\_\_\_\_ первичной \_\_\_\_\_ профсоюзной организации \_\_\_\_\_ (наименование учреждения) № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ о начале коллективных переговоров по заключению коллективного договора,

#### ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Приступить к переговорам по подготовке проекта и заключению коллективного договора на \_\_\_\_\_ годы.

2. Утвердить двустороннюю комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора в составе \_\_\_\_\_ человек:

Со стороны работодателя:

1. \_\_\_\_\_ (сопредседатель комиссии);
2. \_\_\_\_\_;
3. \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., должность по основной работе)

Со стороны работников:

1. \_\_\_\_\_ (сопредседатель комиссии);
2. \_\_\_\_\_;
3. \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., должность по основной работе)

3. Освободить членов комиссии от основной работы на время ее заседаний (а также при необходимости и в другие дни и часы для подготовки к заседаниям и работы с документами) с сохранением средней заработной платы.

4. Утвердить Положение о Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

5.Руководителям отделов (бухгалтерии) на основании письменного запроса представлять в комиссию необходимую для коллективных переговоров информацию в течение \_\_\_\_ дней (*указать срок не более двух недель*).

6. \_\_\_\_\_ (*должность Ф.И.О.*) подготовить помещение \_\_\_\_\_ для ведения переговоров, обеспечить членов комиссии всем необходимым для работы по подготовке проекта коллективного договора.

Руководитель организации \_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

## ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии для ведения коллективных переговоров,  
подготовки проекта и заключения коллективного договора  
(наименование организации)

### I. Общие положения.

1.1. Комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора \_\_\_\_\_ (наименование организации) (далее – Комиссия) создана на основании статьи 35 Трудового кодекса РФ и является постоянно действующим органом социального партнерства в \_\_\_\_\_ (наименование организации).

Комиссия руководствуется в своей деятельности законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, Регламентом Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей. Количество членов Комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

### II. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

развитие системы социального партнерства в \_\_\_\_\_ (наименование организации);

согласование интересов работников \_\_\_\_\_ (наименование организации) и представителя нанимателя (работодателя) в сфере социально-трудовых (служебных) отношений.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению коллективного договора на \_\_\_\_\_ годы и на очередной срок;  
урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации коллективного договора;

недопущение ухудшения условий труда (службы) и нарушений социальных гарантий гражданских (муниципальных) служащих и работников, установленных законодательством и коллективным договором;

обсуждение проектов локальных нормативных актов \_\_\_\_\_ (наименование организации), связанных с социально-трудовыми (служебными) отношениями;

распространение опыта социального партнерства, информирование работников \_\_\_\_\_ (наименование организации) о деятельности Комиссии и принятых ею решениях;



согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующий коллективный договор.

### III. Принципы формирования и деятельности Комиссии

3.1. Комиссия формируется на основе принципов:

добровольности участия представителей сторон в деятельности Комиссии;

паритетности и полномочности представителей сторон;

независимости каждой из сторон при определении персонального состава своих представителей в Комиссии;

3.2. Основными принципами деятельности Комиссии являются:

заинтересованность договаривающихся сторон в участии в договорных отношениях;

добровольность принятия реальных обязательств представителями сторон на основе взаимного согласия;

невмешательство в установленную сферу деятельности друг друга по выполнению возложенных на стороны задач и функций;

содействие выполнению принятых сторонами обязательств и договоренностей;

систематичность контроля за выполнением коллективного договора и решений, принятых в ходе его реализации;

полнота представительства сторон.

3.3. Представительство сторон в составе Комиссии определяется самостоятельно и оформляется приказом руководителя \_\_\_\_\_ (наименование организации) с учетом постановления комитета первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_ (наименование организации).

При необходимости ротация представителей сторон Комиссии осуществляется сторонами в том же порядке.

Общий состав Комиссии оформляется решением сторон.

Количество членов Комиссии от каждой из сторон не может превышать \_\_\_\_\_ человек.

### IV. Права Комиссии

4.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

координировать совместные действия сторон по реализации коллективного договора и предотвращению коллективных трудовых споров в \_\_\_\_\_ (наименование организации);

контролировать ход выполнения коллективного договора;

заслушивать на своих заседаниях информацию о выполнении коллективного договора, соблюдению трудового законодательства;

решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора;

осуществлять контроль за выполнением решений Комиссии;

проводить коллективные переговоры и принимать дополнения и изменения коллективного договора.

## V. Организация деятельности Комиссии

5.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, Регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

5.2. Регламент Комиссии утверждается решением Комиссии.

5.3. Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в год.

5.4. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии, назначаемые сторонами коллективного договора, которые:  
обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;  
председательствуют на заседаниях Комиссии;  
подписывают план работы и решения Комиссии.

5.5. По представлению сопредседателей Комиссии утверждается секретарь Комиссии.

Секретарь комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

5.6. Каждая из сторон имеет право привлекать к работе Комиссии с правом совещательного голоса консультантов в количестве, не превышающем половину нормы представительства сторон.

5.7. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны, заключившие коллективный договор.

## VI. Член Комиссии

6.1. Права и обязанности члена Комиссии определяются настоящим Положением и Регламентом Комиссии.

6.2. Член Комиссии обязан:

участвовать в заседании Комиссии;  
содействовать реализации решений Комиссии;

6.3. Член Комиссии имеет право:

вносить предложения для рассмотрения на заседаниях Комиссии;  
по согласованию с сопредседателем стороны делать запросы по вопросам деятельности Комиссии и получать исчерпывающую информацию;  
знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами и получать их по запросу.

## VII. Срок полномочий Комиссии.

7.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия коллективного договора. В случае продления действия коллективного договора продлеваются и полномочия Комиссии.

УТВЕРЖДЕН  
на заседании Комиссии  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_ года  
протокол № \_\_\_

## РЕГЛАМЕНТ

Комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора \_\_\_\_\_ (наименование организации)

### 1. Общие положения

1.1. Работа Комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора \_\_\_\_\_ (наименование организации) (далее – Комиссия) проводится в форме заседаний Комиссии, консультаций представителей сторон, коллективных переговоров по вопросам заключения, изменения, дополнения и контроля за выполнением коллективного договора, согласования позиций сторон по спорным вопросам, входящих в их компетенцию.

1.2. Заседания Комиссии проводятся в соответствии с Планом работы Комиссии.

1.3. По предложению одной из сторон Комиссии, могут проводиться внеочередные ее заседания.

1.4. Для обеспечения оперативного взаимодействия сторон в период между заседаниями Комиссии сопредседателями Комиссии проводятся консультации по вопросам, требующим оперативного решения.

### 2. Планирование работы Комиссии

2.1. План заседаний Комиссии формируется на основе поступивших предложений сторон и утверждается решением Комиссии ежегодно.

2.2. План заседаний Комиссии содержит: дату заседания, сторону, ответственную за проведение заседания, формулировку вопросов, предлагаемых для обсуждения, сторону, ответственную за подготовку каждого вопроса, с указанием при необходимости конкретного ответственного лица.

2.3. По согласованию сторон в план заседаний Комиссии могут быть внесены дополнения и изменения.

### 3. Подготовка заседаний Комиссии

3.1 Дата проведения заседания Комиссии определяется сопредседателями Комиссии при утверждении повестки дня.

3.2. Для подготовки материалов к заседанию Комиссии могут привлекаться специалисты, эксперты, члены Комиссии.

3.3. Сторонами в обязательном порядке представляется информация в письменном виде по вопросам, запланированным для рассмотрения Комиссии.

3.4. Материал, представленный стороной, ответственной за подготовку вопроса, принимается за основу для обсуждения.

#### 4. Порядок принятия решений Комиссии

4.1. Комиссия принимает свои решения открытым голосованием.

4.2. Каждая из сторон равноправна вне зависимости от числа присутствующих на заседании представителей при принятии решений имеет один голос.

#### 5. Порядок проведения переговоров

5.1. Переговоры проводятся на основе подготовленного проекта коллективного договора с учетом поступивших предложений от всех сторон.

5.2. Членами Комиссии могут вноситься дополнительные предложения.

5.3. Замечания к проекту коллективного договора оформляются в письменном виде и должны содержать номер пункта, к которому они относятся, точно сформулированную суть вносимого предложения (исключить, изменить ответственную сторону (на какую), перенести в другой раздел (какой), изменить редакцию (точная формулировка новой редакции).

Замечания к проекту коллективного договора должны отвечать основным принципам социального партнерства (статья 24 Трудового кодекса Российской Федерации), содержать доводы, основанные на нормах законодательства, соответствующих коллективно-договорных актов, иных нормативно-правовых актов.

5.4. Если по представленным предложениям и замечаниям не найдено согласованного решения формируется протокол разногласий.

5.5. Протокол разногласий должен содержать номер пункта, по которому возникли разногласия, предлагаемые редакции с указанием сторон, их сформулировавших. Предлагаемые редакции должны отвечать основным принципам социального партнерства (статья 24 Трудового кодекса Российской Федерации), содержать доводы, основанные на нормах законодательства, соответствующих коллективно-договорных актов, иных нормативно-правовых актов.

5.6. Обсуждение проекта коллективного договора на заседании Комиссии осуществляется в порядке, установленном настоящим Регламентом для основных вопросов повестки дня.

5.7. В принятый Комиссией текст проекта коллективного договора внесение дополнений и изменений в одностороннем порядке не допускается.

#### 6. Проведение заседаний Комиссии

6.1. Комиссия правомочна принимать решение, если на заседании присутствует две трети ее членов.

6.2. Продолжительность заседания Комиссии – не более двух часов без перерыва, доклады – не более 15 минут, выступления в прениях – до 5 минут.

6.3. По решению Комиссии на ее конкретном заседании может быть принят иной порядок работы.

## 7. Контроль за исполнением решений Комиссии

7.1. Не менее 1 раза в год на рассмотрение Комиссии вносятся вопросы об итогах выполнения коллективного договора и принятых Комиссией решениях.

УТВЕРЖДЕНО  
Постановлением Президиума  
Федерации профсоюзов  
Удмуртской Республики  
от 25.02.2022 № 17-2  
(с изменениями от 23.08.2023)

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о республиканском конкурсе**  
**«Лучший коллективный договор»**

**1. Общие положения**

1.1. Республиканский конкурс «Лучший коллективный договор» (далее – Конкурс) проводится среди первичных профсоюзных организаций республиканских отраслевых организаций профсоюзов, первичных профсоюзных организаций – членских организаций Федерации профсоюзов Удмуртской Республики и профсоюзных организаций, сотрудничающих с Федерацией профсоюзов Удмуртской Республики на договорной основе (далее – профсоюзные организации, ППО).

1.2. Организатором Конкурса является Федерация профсоюзов Удмуртской Республики (далее – Федерация).

**2. Цель и задачи конкурса**

2.1. Цель Конкурса – дальнейшее развитие и совершенствование системы социального партнерства в Удмуртской Республике.

2.2. Задачи Конкурса:

- изучение, поощрение и распространение положительного опыта социального партнерства;
- активизация работы профсоюзных организаций по совершенствованию механизма коллективно-договорного регулирования трудовых отношений;
- определение работодателей – добросовестных социальных партнеров, повышение их активности и заинтересованности в договорном регулировании отношений.

**3. Порядок и условия участия в конкурсе**

3.1. На Конкурс предоставляются коллективные договоры, заключенные в организациях любой организационно-правовой формы, прошедшие уведомительную регистрацию в соответствующем органе по труду на территории Удмуртской Республики и действовавшие в году за который проводится конкурс (далее по тексту – отчетный год).

3.2. В Конкурсе могут принимать участие организации при отсутствии в

отчетном году и на дату подачи документов:

- задолженности по заработной плате;
- несчастных случаев со смертельным исходом, связанных с производством;
- процедуры банкротства и (или) ликвидации.

3.3. Для организации проведения Конкурса, оказания методической помощи и определения победителей Президиум Федерации утверждает конкурсную комиссию (далее – Комиссия).

3.4. Для участия в Конкурсе участники предоставляют в Комиссию в срок до 01 июня следующие материалы:

3.4.1. Заявка на участие (Приложение № 1);

3.4.2. Информационная карта участника с пояснительной запиской (Приложение № 2);

3.4.3. Коллективный договор (заверенная копия – на бумажном носителе) и, при необходимости, приложения к коллективному договору и иные локальные нормативные акты;

3.4.4. Копия решения (выписка из протокола) общего собрания (конференции) работников и (или) выборного профсоюзного органа об итогах выполнения коллективного договора за отчетный год.

3.5. Участники Конкурса, предоставившие недостоверную информацию, не допускаются или снимаются с Конкурса по решению Комиссии.

3.6. Республиканские организации профсоюзов предоставляют на Конкурс не более двух коллективных договоров по каждой группе номинаций, указанных в пункте 3.10 настоящего Положения.

3.7. Материалы предоставляются по адресу: г. Ижевск, ул. Бородина, 21, офис 305, email: [fpur@udmlink.ru](mailto:fpur@udmlink.ru), контактные телефоны: 68-38-01, 68-29-29 (приемная), по окончании Конкурса не возвращаются и могут быть использованы организатором Конкурса для распространения лучшего опыта коллективно-договорной работы.

3.8. Комиссия вправе запросить от участников Конкурса дополнительную информацию, которая должна быть предоставлена в течение двух рабочих дней (email: [fpur@udmlink.ru](mailto:fpur@udmlink.ru), факс: 68-45-10).

3.9. Организации, предоставившие конкурсные материалы позднее 01 июня или предоставившие конкурсные материалы, не соответствующие требованиям настоящего Положения, к участию в Конкурсе не допускаются.

3.10. Конкурс проводится по следующим номинациям в зависимости от среднесписочной численности работающих:

3.10.1. "Лучший коллективный договор в организациях бюджетной сферы" по двум группам участников:

- 1-я группа - до 100 работников;
- 2-я группа - свыше 100 работников.

3.10.2. "Лучший коллективный договор в организациях внебюджетной сферы" по двум группам участников:

- 1-я группа - до 1000 работников;
- 2-я группа – свыше 1000 работников.

3.11. Комиссия осуществляет рассмотрение конкурсных материалов и в срок до

01 июля подводит итоги Конкурса.

3.12. Оценка проводится по балльной системе путем открытого голосования членов Комиссии. При равенстве голосов решающий голос имеет председатель Комиссии.

3.13. Основными критериями оценки являются:

- наличие в коллективном договоре дополнительных льгот, гарантий и компенсаций для работников, сверх установленных законодательством, и их фактическое выполнение;
- установление порядка обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы и ее фактическое повышение (индексация).

#### 4. Поощрение победителей

4.1. Утверждение итогов Конкурса осуществляется Президиумом Федерации.

4.2. Призовые места (1, 2, 3 место) определяются в номинациях по каждой группе.

4.3. Победители, занявшие призовые места по итогам Конкурса, поощряются дипломами и денежными премиями в размере:

(Руб.)

	Организации бюджетной сферы		Организации внебюджетной сферы	
	(до 100 работников)	(свыше 100 работников)	(до 1000 работников)	(свыше 1000 работников)
1 место	15 000	20 000	20 000	30 000
2 место	12 000	17 000	17 000	25 000
3 место	10 000	15 000	15 000	20 000
<b>Итого</b>	<b>37 000</b>	<b>52 000</b>	<b>52 000</b>	<b>75 000</b>

**Итого: 216 000 руб.**

4.4. При условии отсутствия состязательности (менее трех участников в каждой группе номинаций), недостаточному наличию, а равно отсутствию в коллективном договоре дополнительных льгот, гарантий и компенсаций для работников, сверх установленных законодательством, или их не выполнением, призовые места могут не присуждаться. При этом, Комиссия вправе предложить Президиуму Федерации поощрить данных участников.

4.5. Участникам Конкурса, за исключением занявших призовые места, направляются благодарственные письма.

4.6. Награждение участников Конкурса, занявших 1 место в каждой группе номинаций, осуществляется в торжественной обстановке.



**ЗАЯВКА**  
**на участие в республиканском конкурсе**  
**«Лучший коллективный договор» за 202\_ год<sup>1</sup>**

1. \_\_\_\_\_  
полное наименование организации, юридический адрес, телефон

заявляет о своем намерении принять участие в республиканском конкурсе  
«Лучший коллективный договор» за 202\_ год.

2. Руководитель организации: \_\_\_\_\_  
наименование должности

\_\_\_\_\_   
фамилия, имя, отчество

3. Председатель профсоюзной организации: \_\_\_\_\_  
фамилия, имя, отчество

4. Отрасль: \_\_\_\_\_

5. Почтовый адрес, контактный телефон и e-mail председателя профсоюзной  
организации \_\_\_\_\_

6. Среднесписочная численность работающих, всего (чел.) \_\_\_\_\_

7. Численность членов профсоюза, всего (чел.) \_\_\_\_\_

8. Среднемесячная начисленная заработная плата (руб.):

– 201\_ г.<sup>2</sup> \_\_\_\_\_;

– 202\_ г.<sup>3</sup> \_\_\_\_\_.

9. Размер минимальной тарифной ставки или оклада (должностного оклада) в  
месяц (руб.):

202\_ г.<sup>4</sup> \_\_\_\_\_;

202\_ г.<sup>5</sup> \_\_\_\_\_.

10. Удельный вес условно-постоянной части заработной платы (тарифной  
части, оклада) в структуре заработной платы работников, в % \_\_\_\_\_.

<sup>1</sup> указывается отчетный год

<sup>2</sup> указывается год, предшествующий отчетному

<sup>3</sup> указывается отчетный год

<sup>4</sup> указывается год, предшествующий отчетному

<sup>5</sup> указывается отчетный год

11. Удельный вес условно-постоянной части заработной платы (тарифной части, оклада) в структуре заработной платы работников в Отраслевом соглашении, в % \_\_\_\_\_.

12. Количество связанных с производством несчастных случаев:

— тяжёлые \_\_\_\_\_;

— групповые \_\_\_\_\_.

13. С Положением о республиканском Конкурсе, порядком его проведения ознакомлены.

Подтверждаем, что у организации – участника отсутствовали в отчетном году и отсутствуют на дату подачи документов:

– задолженность по заработной плате;

– несчастные случаи со смертельным исходом, связанные с производством;

– процедура банкротства и (или) ликвидации.

Полноту и достоверность сведений, указанных в настоящей заявке и прилагаемых к ней документах, подтверждаем.

Уведомлены о том, что участники, представившие недостоверную информацию, не допускаются к участию в Конкурсе или снимаются с Конкурса в процессе его проведения.

14. К конкурсной заявке на участие прилагаются следующие материалы, предусмотренные Положением:

14.1. Информационная карта участника с пояснительной запиской (Приложение № 2) на \_\_\_\_\_ л.;

14.2. Коллективный договор с уведомительной регистрацией в органе по труду на территории Удмуртской Республики (заверенная копия – на бумажном носителе на \_\_\_\_\_ л.);

14.3. Приложения к коллективному договору и иные локальные нормативные акты – при необходимости;

14.4. Копия решения (выписка из протокола) общего собрания (конференции) работников и (или) выборного профсоюзного органа об итогах выполнения коллективного договора за 202\_\_ год<sup>1</sup> на \_\_\_\_\_ л.

Руководитель организации

Председатель ППО

\_\_\_\_\_  
(подпись, расшифровка)

М П.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(подпись, расшифровка)

М П.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

<sup>1</sup> указывается отчетный год

**Информационная карта  
участника республиканского конкурса «Лучший коллективный договор» за 202\_\_ год<sup>1</sup>**

п/п	Содержание обязательств коллективного договора (КД)	Пункты КД, приложения к КД или иных локальных-нормативных актов, иные показатели	Примечания (указываются в пояснительной записке)
1	2	3	4
1	<b>Правовая оценка</b>		
1.1.	Соответствие содержания и структуры КД рекомендациям и требованиям Трудового кодекса РФ (ст. 41 ТК РФ), Удмуртскому республиканскому трехстороннему соглашению и другим соответствующим соглашениям		
1.2.	Наличие положений, предусматривающих гарантии защиты прав деятельности профсоюзов, включая участие профсоюзной организации в регулировании трудовых отношений, в том числе в части учета мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов		
1.3.	Наличие мероприятий по контролю выполнения коллективного договора		Конкретные мероприятия
1.4.	Наличие комиссии по трудовым спорам		
1.5.	Наличие Молодежного совета (комиссии)		
2.	<b>Оплата труда и занятость</b>		

<sup>1</sup> Указывается отчетный год

2.1.	Предусмотрено повышение уровня реального содержания заработной платы и установлен порядок ее повышения (индексация).		Фактическое выполнение
2.2.	Выделение средств на подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала		Фактические затраты в расчете в среднем на одного работника в год, руб.
2.3.	Сведения о проводимых конкурсах и (или) участии в конкурсах профессионального мастерства разных уровней		Конкретные мероприятия и результаты
2.4.	Предоставление высвобождаемым работникам возможности опережающего обучения новым профессиям, а также поиска работы до наступления срока расторжения трудового договора		Фактическое выполнение
2.5.	Увеличенные по сравнению с действующим законодательством выплаты выходного пособия при увольнении работников		
<b>3.</b>	<b>Охрана труда</b>		
3.1.	Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда		В целом по организации: а) размер от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), в процентах; б) в среднем расчете на одного работника в год, руб.

3.2.	Наличие плана мероприятий (соглашения) по улучшению условий и охраны труда, его качество и выполнение		
3.3.	Наличие комиссий (комитетов) по охране труда и (или) иных форм участия работников в управлении охраной труда		
3.4.	Наличие избранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда		Количество работников на одно уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда
3.5.	Обеспечение гарантий деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда: предоставление им необходимого времени для работы, организация обучения, обеспечение нормативными и справочными материалами и т.д.		
3.6.	Обеспечение работающих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты		Охват в процентах
3.7.	Проведение специальной оценкой условий труда (СОУТ) рабочих мест		Охват СОУТ рабочих мест от их общего количества, в процентах
3.8.	Проведение оценки профессиональных рисков (ОПР)		Охват ОПР рабочих мест от их общего количества, в процентах
4.	<b>Дополнительные социально-экономические льготы и преимущества для работников сверх законодательных норм</b>		
4.1.	Оздоровление работников и членов их семей (оплата стоимости медицинских услуг, предоставление или оплата санаторно-курортных путевок, финансирование санатория-профилактория, детского оздоровительного		Сумма затрат в среднем на одного

	учреждения и др.)	работника в год, руб.
4.2.	Дополнительные отпуска, предоставляемые сверх норм, предусмотренных действующим законодательством по различным основаниям	Указать основания продолжительности
4.3.	Повышенные гарантии и компенсации работникам за работу в ночное время	
4.4.	Условия труда и социальная защита молодежи (квотирование рабочих мест, наставничество, участие молодежи в заседаниях коллегиальных органов управления организацией, льготы при обучении, повышении квалификации, выделение льготных ссуд на жилье, доступность культурно-спортивных объектов и др.)	
4.5.	Условия труда и социальная защита женщин (перевод женщин с рабочих мест с тяжелыми условиями труда на рабочие места с нормальными условиями при необходимости, установление сокращенной рабочей недели, бесплатное (льготное) лечение в санатории-профилактории, льготы за проживание в общежитии и др.)	
4.6.	Дополнительные выплаты матерям (отцам, иным лицам): а) при рождении ребенка; б) находящимся в отпуске по уходу за ребенком в) другое	Сумма средств, выделенных в среднем на одного работника из числа получивших выплаты в год, руб.
4.7.	Создание условий для вакцинации работников от COVID-19 (дополнительные дни отдыха, денежные выплаты, иные условия организации вакцинации)	Конкретные мероприятия
4.8.	Проведение за счет средств работодателя культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы	Сумма затрат в среднем на одного работника в год, руб.
4.9.	Оказание материальной помощи, в том числе: а) работникам; б) бывшим работникам (пенсионерам)	Сумма затрат в среднем: а) на одного

			<p>работника из числа получивших выплаты в год, руб.</p> <p>б) на одного бывшего работника (пенсионера) из числа получивших выплаты в год, руб.</p> <p>Сумма затрат в среднем на одного работника в год, руб.</p> <p>Сумма затрат в среднем на одного работающего члена профсоюза в год, руб.</p> <p>Указать в каких коллегияльных органах управления участвуют</p> <p>В процентах</p>
4.10.	<p>Иные социально-экономические льготы, гарантии и компенсации (оказание помощи в улучшении жилищных условий, организация транспортного обслуживания, питания, дополнительные выплаты награжденным государственными или ведомственными наградами, имеющим заслуженные звания, знаки отличия и т.п.)</p>		
4.11.	<p>Наличие дополнительных льгот и преимуществ только для членов профсоюза.</p> <p>(при наличии двустороннего соглашения или иного локального нормативного акта между работодателем и ППО, предусматривающего дополнительные гарантии и льготы для членов профсоюзов – представить в комиссию)</p>		
4.12.	<p>Участие представителей работников в заседаниях коллегияльных органов управления организацией с правом совещательного голоса в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями.</p>		
4.13.	<p>Охват профсоюзным членством работающих</p>		

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**  
(заполняется в соответствии с пунктами информационной карты участника)

Пункт информационной записки	Содержание (комментарий)
1.3.	
2.1.	
2.2.	
2.3.	
2.4.	
3.1.	
3.4.	
3.6.	
3.7.	
3.8.	
4.1.	
4.2.	
4.6.	
4.7.	
4.8.	
4.9.	
4.10.	
4.11.	
4.12.	
4.13.	

**Руководитель организации**

**Председатель ППО**

\_\_\_\_\_ (подпись, расшифровка)

М П.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (подпись, расшифровка)

М П.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



## Ответы на актуальные вопросы

**1) Должен ли работодатель рассматривать требования профсоюза, состоящего всего из 10 человек? А также обеспечивать условия для деятельности этого профсоюза: предоставление кабинета, информационного стенда и локальных актов организации? Какие последствия могут быть для работодателя при отказе от социального партнёрства с профсоюзом работников и оставления его требований об устранении нарушений трудового законодательства без ответа?**

1. Да, должен.

2. Работодатель обязан предоставлять первичной профсоюзной организации помещения в пользование, при условии, что численность организации составляет более 100 человек. Если численность организации не превышает 100 человек, то работодатель обязан предоставлять первичной профсоюзной организации помещение только для проведения заседаний и хранения документации.

3. За неисполнение обязанностей перед первичной профсоюзной организацией работодатель может быть привлечен к административной ответственности в виде штрафа.

### **Правовое обоснование:**

Согласно ч. 1 ст. 377 ТК РФ работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором (ч. 2 ст. 377 ТК РФ).

В соответствии со ст. 419 ТК РФ лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к административной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

**2) В коллективном договоре учреждения указано, что т.к. ни один из профсоюзов, действующих в учреждении не объединяет более половины всех работников, тайным голосованием избран представитель работников**

и ему поручено представлять интересы всех работников учреждения в социально-трудовых отношениях. Уведомление представителя работника прописано в коллективном договоре. Также в коллективном договоре указано, что представитель работников признается единственным представителем от трудового коллектива, т.к. данные полномочия на общем собрании ему передали работники учреждения. 1. Нужно ли уведомлять в данном случае представителя работников? 2. В данном случае нужно ли еще помимо представителя работников уведомлять два профсоюза, если ни один из них не объединяет более половины работников и сокращаемые работники не состоят ни в одном из профсоюзов?

О предстоящем сокращении численности или штата работников необходимо уведомить выборные органы первичных профсоюзных организаций. Это прямое указание закона.

Так как в данном случае коллективным договором это установлено, дополнительно к этому нужно уведомить представителя работников.

### **Правовое обоснование:**

Согласно ч. 1 ст. 82 Трудового кодекса РФ при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

В соответствии со ст. 31 ТК РФ в случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном ТК РФ, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

**3) Комиссия по коллективным переговорам в лице председателя комиссии (главный бухгалтер) и члены этой комиссии (начальник отдела кадров, юрист) могут выступать с предложением что-либо изменить в коллективном договоре (исключить, например, положение об оплате труда)?**

Вносить предложения вправе как представители работников, так и представители работодателей.

#### **Правовое обоснование:**

Согласно ст. 36 ТК РФ представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

**4) Являясь председателем первичной профсоюзной организации, я направил через канцелярию служебную записку на имя директора с просьбой "внести соответствующие изменения в Приложения Коллективного договора. Просим Вас направить представителей администрации в комиссию по доработке Приложений Коллективного договора. Со своей стороны, направляем в комиссию для работы членов профсоюзной организации: ..." Семидневный срок прошел, и я напоминал неоднократно его заму и директору о том, что необходимо издать приказ о начале коллективных переговоров. Приказ до сих пор не издан.**

**1. Срок, отведенный на введение коллективных переговоров (3 месяца), начинается со дня моей служебной записки или со дня издания приказа директором?**

**2. Как или куда обратиться онлайн, чтобы заставить директора издать приказ о начале коллективных переговоров?**

Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа работодателя с указанием представителей от своей стороны и их полномочий. Такой ответ работодатель обязан дать в течение семи календарных дней со дня получения им предложения вступить в переговоры.

Обмен документами онлайн в данном случае трудовое законодательство не предусматривает.

Работодатель не вправе уклоняться от ведения коллективных переговоров. В случае допущения такого нарушения он может быть привлечен к административной ответственности.

## **Правовое обоснование:**

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны 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.

Согласно ст. 54 ТК РФ представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей (ст. 5.28 КоАП РФ).

**5) В соответствии со ст. 36 Трудового кодекса Российской Федерации представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения настоящего уведомления, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. 1. Может ли любой работник, самостоятельно, не являясь членом профсоюза или представительного органа работников подать это предложение работодателю. 2. Если может, то может ли он требовать от работодателя заключения коллективного договора на предприятии?**

Нет, не может. Представители работников имеют право проявить инициативу по проведению переговоров о заключении коллективного договора.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросу заключения коллективного договора.

В случаях, когда работники не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, то на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

### **Правовое обоснование:**

Согласно частям 1 и 2 статьи 29 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Кодексом.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном настоящим Кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган) (часть 1 статьи 31 ТК РФ).

В силу статьи 36 ТК РФ представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом.

В соответствии со статьей 37 ТК РФ представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

Две или более первичные профсоюзные 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 (далее - 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.

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 без предварительного создания 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.

Первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель (представительный орган) работников, наделенные правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров в соответствии с частями второй - четвертой настоящей статьи, 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.

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

**б) Работодатель готовит проект приказа о привлечении к работе в выходной день работника. В соответствии с ТК РФ он должен учесть мнение профсоюза. Т.к. ни один профсоюз в организации не объединяет более половины работников, тайным общим голосованием избран представитель работников. В коллективном договоре прописано, что представитель работников признается единственным представителем в социальном партнерстве. При составлении приказа о привлечении к работе в выходной день учитывается мнение представителя работников (это прописано в коллективном договоре). Как должно учитываться мнение представителя работников? Он просто согласовывает приказ о работе в выходной день, или он должен предоставить именно мотивированное мнение? Если он должен предоставить мотивированное мнение, то в протоколе он лично пишет, что не против, или он должен собрать заседание первичной профсоюзной организации?**

Полагаем, что для согласования привлечения работника к работе в выходной день мотивированное мнение представителя и заседание первичной профсоюзной организации не требуется.

#### **Правовое обоснование:**

Работодатель в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников (ст. 372 ТК РФ).

Согласно ст. 113 ТК РФ в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**7) Имеет ли право профсоюз обратиться с жалобой в трудовую инспекцию в интересах физического лица (работника), не являющегося членом данным профсоюза?**

Да, профсоюз может по просьбе работника обратиться в ГИТ.

**Правовое обоснование:**

Согласно ст. 23 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" в случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.

Для защиты социально-трудовых и других гражданских прав, и профессиональных интересов своих членов профсоюзы могут создавать юридические службы и консультации.

**8) Где должен находиться работник во время вынужденного простоя, вызванного причинами, не зависящими от работодателя и работника: дома или на работе? Как отразить это в таблице учета рабочего времени?**

В соответствии со ст. 72.2 ТК РФ временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера является простоем.

Нормы, освобождающей работников от исполнения своих трудовых обязанностей на период простоя, трудовое законодательство не содержит. Из ст. 107 ТК РФ следует, что период простоя не является временем отдыха, то есть временем, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей.

Следовательно, в период простоя сотрудники в рабочее время должны находиться на своих рабочих местах.

Такой вывод подтверждается судебной практикой.

Вместе с тем в коллективном договоре, соглашении или в локальном нормативном акте может быть предусмотрено, что в течение всего периода простоя или его части работники освобождены от обязанности присутствовать на рабочих местах.

Такое положение коллективного договора или локального нормативного акта будет действительно, поскольку оно улучшает положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 8 и ст. 9 ТК РФ).



Начало и окончание простоя должно фиксироваться работодателем. Руководитель организации издает приказ (распоряжение) о начале и продолжительности простоя и его оплате. На основании этого документа вносятся записи в таблицу учета рабочего времени (формы № Т-12 и Т-13, утвержденные постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1). Для обозначения времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, используется условное обозначение: буквенный код - "НП" или цифровой код - 32. Такое обозначение проставляется в таблице учета рабочего времени как в случае нахождения работников во время простоя на рабочих местах, так и в случае, если работники освобождены от такой обязанности.

### **9) Правомерно ли премировать сотрудника, если он весь месяц находился в командировке?**

Работодатель вправе самостоятельно устанавливать основания для выплаты премий, порядок начисления и их размеры. Как правило, это делается путем принятия соответствующего локального нормативного акта.

Если в Положении о премировании установлено, что премия начисляется пропорционально фактически отработанным дням, то надо понимать, что работник, находясь в служебной командировке, также работал. В этом случае командированный работник работает не на своем рабочем месте, а в месте командирования (ст. 166 ТК РФ). Поэтому премию надо начислить в полном размере за фактически отработанное время, независимо от того, сколько дней сотрудник фактически отработал в офисе, а сколько - в командировке. Специалисты ГИТ также поддерживают данное мнение. Однако, отметим, что имеется и противоположная позиция.

### **10) Работник в рабочее время, находясь в нетрезвом состоянии, взял служебный автомобиль и разбил его. После этого он подался в бега - на работе не появляется, на связь не выходит. Работодатель направил по адресу регистрации работника запрос о даче объяснений о причинах неявки. получил уведомление, что письмо получено, но ответа на него нет. Может ли работодатель уволить работника и направить ему приказ об увольнении заказным письмом?**

Если работодатель желает уволить работника за прогул, то сделать это будет возможно при одновременном выполнении следующих условий:

- работник без уважительных причин отсутствовал на рабочем месте более 4 часов подряд;
- работодатель затребовал от работника письменные объяснения причин его отсутствия на рабочем месте и получил либо их, либо отказ в даче объяснений;

- работодатель ознакомил работника с приказом о применении дисциплинарного взыскания либо получил от работника отказ от ознакомления с данным приказом.

Если хотя бы одно из вышеуказанных условий выполнено не будет, то увольнение работника за прогул невозможно.

### **Правовое обоснование:**

Согласно ч. 1 ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

В соответствии с пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях прогула, то есть отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Для применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан учитывать все обстоятельства в совокупности, в том числе письменное объяснение работника, объяснения сотрудников и т. п.

Согласно ч. 1 ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Согласно ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

**11) У работника (водителя) при прохождении предрейсового медицинского осмотра фельдшером здравпункта выявлены признаки алкогольного опьянения (запах из рта, алкотестер показал положительный результат), от прохождения медицинского освидетельствования отказался и ушел домой. Жалоб на состояние здоровья работник фельдшеру не сообщил. Свидетелей кроме фельдшера никого не было. В этот же день обратился в приемный покой поликлиники с жалобами на состояние здоровья и открыл больничный. Будет ли считаться прогулом отсутствие работника на рабочем месте?**

Состояние алкогольного опьянения может подтверждаться не только медицинским заключением, но и другим способом. Работодатель может оформить соответствующий акт, в котором будет отражено и подтверждено свидетелями, на основании каких признаков они определили, что работник находится в состоянии алкогольного опьянения.

В связи с тем, что работник в этот день открыл больничный, то прогулом отсутствие на работе не является.

Для привлечения работника к дисциплинарной ответственности работодателю необходимо затребовать от работника письменное объяснение.

