**К теме форума «Коллективный трудовой договор»**

Как принимать то, что не видел, не знакомился? За стопку сшитой бумаги?

Коллективный договор - локальный нормативный акт учреждения который потом будет оказывать влияние на всех и во всем. Потом ведь его не пообсуждаете, чтобы внести туда изменения потребуется куча бучи: собрания, голосования на изменения, требовангия коллектива работников и выдвижение представителей перед работодателем на обоснование этих изменений...маетно, а ведь всем устраивающимся на работу к вам потом его просто подсунут для ознакомления: "Ознакомьтесь, распишитесь!". Не согласится человек с чем либо из него : "Ну тогда досвидания, до Вас уже со всеми продумали и обсудили, Вы, что умнее всех остальных?".

Кол. договор утверждается - старшим работодателем учреждения, то есть Начальником ГУ МЧС области или гку субъекта федерации. ТК РФ предусмотрено его ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОГЛАСОВАНИЕ с представительским органом трудового коллектива. Здесь закавыка: это можно избрать своего представителя и надеяться что он безусловно честен, юридически грамотен в трудовых вопросах и обладает гражданским мужеством (не путайте с личной отвагой, храбростью на пожарах - это все таки немного другое) и этот человек не должен быть из представителей работодателей, то есть не находиться на высокой должности из начальников и вам быть уверенным в нем, что он никуда в ближайшее время не уйдет. Где такого найти сразу при одновременном обладании таких качеств.

2-й вариант: (наиболее распространенный) кол. договор с работодателем согласовывает (подписывает согласование) председатель профсоюза вашего учреждения. А везде ли у нас (в наших организацияхПО) есть профсоюзы? То-то! И тоогда подписывает, согласовывает с нашим работодателем этот наш договор председатель (или представитель) областного профсоюза. То есть человек пусть даже и честный, принципиальный, и юридически грамотный в трудовых вопросах, но совершенно не знающих наших проблем в сложившейся системе ПО: как и в чем нас обманывают, в чем извращают нормы ТК". А ведь учьтите, что нас всех с вами люди посторонние воспринимают как дружный монолит собравшийся под знаменем МЧС на благое дело для народа и чем выше должность человека разговаривающего с ним, то посторонний воспринимаеет его автоматически "Как наиболее смелого, наиболее грамотного, наиболее честного". УВЫ. Именно из-за этого посторонний человек и не будет вчитываться и вникать в различные закорючечки текста, пробежавшись только глазами на вроде бы формальном упоминании и соблюдении норм ТК РФ. А вот в этих "чуть-чуть" и будет заключаться громадные извращения Права. (Не зря юристы министерства и управлений себе в проектах приказов по оплате себе расценки за Особые условия труда планируют выше чем тем кто при огне и дыме трудится!)

Посторонний профлидер после оформления уйдет и больше к нему вы не сможете обратиться (если вы не член профсоюза) и к вам не придет с проверками выполнения Кол. договора работодателем (если у вас в учреждении нет первичной организации профсоюза, то на каком основании он у вас сможет проводить такие проверки?!!!

1. Свои претензии вы можете оформить так как подсказал Каратон, но сначала надо добраться до самого текста-проекта, запрситпе его. Подписать претензии можете или избрав представителей своих, а лучше чем больше будет подписей - тем лучше, набирайте % к претензиям текста. Учьтите этот договор будет действовать № года и до этого вам всем жить по нему. Сможете вы отдрючитьь своего работодателя за его невыполнение - это еще под вопросом, а уж он то вас за все закорючки отдрессирует.

2. Чем меньше каких либо двусмысленностей тем лучше. Запомните: неясности, двусмысленности в тексте просто так не появятся - это будущие КАПКАНЫ работодателя на вас и совсем не обязательно для Лентяя.

3. В материалах форума особенно в последнее время достаточно указывалось на моменты в чем извращается текст нормы ТК РФ, будьте внимательны: каждое предложение текста сравнивайте с текстом ТК РФ.

4. Не забудьте про обязательное согласование работодателя с работниками по тем моментам где ТК РФ это определил, не надейтесьЧто он "как порядочный человек" это тоже понимает и наперекор закона или совести действовать не будет. Будет или не будет, но ЗАПИСАНО это должно БЫТЬ! Чтобы даже не пытался. Опять: "закорючки" просто так не пытаются пропихнуть - помните.

5. Обязательное включение порядка ОПЛАТЫ переработки, работы в выходные и праздничные дни, совмещение профессий и расширение зон обслуживания. Учтите на все эти вещи необходимо ваше согласование (согласие письменное) и ваше Желание идти за это в отгул или получить деньгами.

6. Включение в состав Аттестационных комиссий и комиссий по трудовым спорам представителей трудового коллектива, а не только лиц назначаемых работодателями, их должно быть равное число! Это обязательная норма ТК РФ. Не случайно это. Когда увидите однажды, что работодатель просто расправляется с неугодным ему лицом, а не бездельником - поймете это, но может быть поздно. Может и у кого из вас выйти спор по оплате труда (то есть спор трудовой) тогда увидите как работодатель с подручниками будет жать работника, а не лентяя, а вот самые лентяи и будут голосовать в поддержку хозяина или вы никогда не видели этого?

Просто норма закона должна всегда соблюдаться иначе получается беспредельщина барина.

7. Правила трудового распорядка в учреждении, предприятии может быть отдельным документом, а может быть приложением к Кол. договору. Если отдельный документ, то опять: утверждает работодатель (Нач. ГУ или отряда) а вот согласовывает представитель трудового коллектива или пирофсоюза. Не мелочь! Именно в этом документе (также как и в одном из приложений к Кол.договору - Положение о премировании определяются пункты: когда, как и за что вас можно наказать или отобрать кусочек от зарплаты (премии по итогам работы за определенный период: месяц, квартал, год). Все премии и надбавки входят в состав зарплаты работника. Порядок депремирования, конкретные суммы за что и сколько, при каких условиях - должен быть прописан. Не мелочь тоже: в своей практике работы я столкнулся со случаем когда для депремирования работника один из начальничков пишет служебные записочки об этом за спиной своего подчиненного, боясь спросить, запросить объяснение с работника. Казус? Да! Но учтите ТК РФ определяет норму запроса объяснения только для д.наказания и в случае мат ущерба имуществу работодателя, но не для лишени я его ежемес. премий. И сразу Трусливый рабосоздатель сразу попытался воспользоваться этим!