

**РЕКОМЕНДАЦИИ**  
**ПО ПОДГОТОВКЕ И ЗАКЛЮЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Методические рекомендации по подготовке и заключению коллективного договора предназначены для практической помощи работодателям и работникам при ведении коллективных переговоров по заключению коллективных договоров в организациях и у индивидуальных предпринимателей всех форм собственности.

Общие правила ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора установлены главой 6 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ).

Понятие «коллективного договора» и предмет его регулирования закреплены статьями 5 и 40 Трудового кодекса РФ.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор - одна из форм регулирования трудовых отношений (ч. 1 ст. 9 ТК РФ). Содержание коллективного договора определяют его стороны (ч. 1 ст. 37 ТК РФ).

Сторонами коллективного договора являются работодатель и работники предприятия в целом или отдельных подразделений (ч. 1 и 4 ст. 40 ТК РФ).

### **Право или обязанность?**

Обязательно ли наличие коллективного договора в организации? Каждая из сторон трудовых отношений имеет право заключать коллективный договор. Работникам такое право предоставлено на основании ч. 1 ст. 21, а работодателю - ч. 1 ст. 22 Трудового кодекса.

В Трудовом кодексе не содержится требования обязательно заключать коллективный договор. Но в ч. 2 ст. 36 ТК РФ говорится, что работодатель должен согласиться начать переговоры о заключении коллективного договора и назвать своих представителей, если с такой инициативой выступили представители коллектива работников. Если ни одна из сторон не направила письменного предложения другой стороне, заключать коллективный договор не нужно. Никакой ответственности за его отсутствие работодатель не несет.

### **Зачем коллективный договор работодателю?**

Наличие коллективного договора позволяет работодателю оптимизировать решение сразу нескольких проблем.

**Во-первых**, он помогает стабилизировать отношения с коллективом работников. Установление показателей премирования, системы доплат и надбавок усиливает мотивацию работников. С другой стороны, в коллективный договор может быть включено положение о запрете забастовок, если работодатель выполняет все условия коллективного договора, участия работников в акциях, организованных в случае возникновения «корпоративных войн». Через коллективный договор можно решать вопросы повышения производительности труда, ответственности коллектива и др.

**Во-вторых**, коллективный договор позволяет существенно сократить объем кадрового документооборота. В небольшой организации работодатель может оговорить все аспекты трудовых отношений в трудовом договоре с каждым сотрудником. Но на любом среднем или крупном предприятии у работодателя нет возможности контактировать непосредственно с каждым из работников. В этом случае взаимодействие с работниками он осуществляет посредством коллективного договора. А в трудовых договорах даются ссылки на общие правила, распространяющиеся на всех сотрудников.

**В-третьих**, коллективный договор для работодателя - это инструмент управления налоговой нагрузкой по налогу на прибыль, НДФЛ, ЕСН. В соответствии с гл. 25 Налогового кодекса расходы на оплату труда уменьшают налоговую базу по налогу на прибыль. В эти расходы помимо зарплаты включаются стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием работников и предусмотренные коллективными договорами (ст. 255 НК РФ).

Отдельно законодатель оговорил, что облагаемую базу по налогу на прибыль, например, уменьшают предусмотренные коллективным договором расходы:

- на предоставление бесплатного или льготного питания (п. 25 ст. 270 НК РФ);
- оплату проезда к месту работы и обратно транспортом общего пользования и специальными маршрутами (п. 26 ст. 270 НК РФ).

Таким образом, налоговое законодательство поощряет работодателей, заключивших коллективные договоры.

### **Процедура подготовки и принятия коллективного договора**

Трудовым законодательством предусмотрена особая процедура подготовки и принятия коллективного договора. Соблюдать ее надо обязательно, иначе договор может быть признан недействующим, а применение налоговых льгот неправомерным. Рассмотрим все этапы этой процедуры.

#### **Этап 1. Стороны назначают своих представителей**

Коллективный договор - это результат переговоров, проведенных представителями работников и работодателя.

**Представители работников.** Согласно ч. 2 ст. 29 Трудового кодекса представлять интересы работников при ведении коллективных переговоров могут:

- первичная профсоюзная организация;
- иные представители, избираемые работниками.

*1. Если профсоюза нет или он объединяет меньше половины работников.*

В этих случаях работники проводят общее собрание работников и **избирают тайным голосованием** своих представителей (ч. 1 ст. 31 ТК РФ).

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих (ч. 3 ст. 399 ТК РФ).

При очень большой численности работников допустимо избрание представителей работников на конференции (это собрание представителей (делегатов) от всех его подразделений). Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов (ч. 3 ст. 399 ТК РФ).

Представителем коллектива работников не обязательно должен быть работник данной организации. Трудовое законодательство не ограничивает право работников доверить ведение переговоров любому человеку, например исполнителю по договору подряда, независимому юристу. Не допускается только, чтобы от имени работников выступали лица, представляющие интересы работодателя, а также организации или органы, созданные либо финансируемые работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления или политическими партиями (ч. 3 ст. 36 ТК РФ).

Результаты проведения общего собрания (конференции) коллектива работников (список его представителей) должны быть подтверждены протоколом.

Протокол № ...  
общего собрания (конференции) коллектива работников

\_\_\_\_\_

*(название организации)*

г. \_\_\_\_\_ « » \_\_\_\_\_ 200.. г.

Всего работников - ..... Присутствовало - .....

Повестка дня

1. Избрание председателя и секретаря общего собрания.
2. Избрание представителей коллектива работников для ведения коллективных переговоров.
3. Перечень вопросов, подлежащих включению в коллективный договор.
4. Утверждение текста предложения о начале коллективных переговоров.

1. Выступили: .....

Постановили:

Избрать председателем общего собрания - .....

секретарем - .....

2. Выступили: .....

Постановили:

Избрать в качестве представителей коллектива для ведения переговоров следующих работников:

- 1)
- 2)
- 3)

3. Выступили: .....

Постановили:

Утвердить перечень вопросов, подлежащих включению в коллективный договор:

- 1) доплат и надбавок;
- 2) введения квартальных премий;
- 3) установления повышенных норм командировочных расходов;
- 4) гарантий для молодых работников и пенсионеров при увольнении;
- 5) материальной помощи при рождении детей;
- 6) дополнительных отпусков;
- 7) дополнительной спецодежды;
- 8) ссуды на приобретение жилья молодым семьям;
- 9) дополнительного страхования работников от несчастных случаев.

4. Выступили: .....

Постановили:

Утвердить текст предложения к работодателю о начале коллективных переговоров (образец предложения смотреть на стр. 6).

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

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

## *2. Если в организации действует первичная профсоюзная организация.*

**Вариант 1.** При наличии в организации или у индивидуального предпринимателя двух или более первичных профсоюзных организаций ими создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора. Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации (ст. 37 ТК РФ).

**Вариант 2.** 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.

**Вариант 3.** Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В случаях, когда такая первичная

профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание

(конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

Одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллективных переговоров необходимо известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя и в течение последующих 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. (ст. 37 ТК РФ).

**Представители работодателя.** Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров может представлять руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель или уполномоченные ими лица (ч. 1 ст. 33 ТК РФ). Например, юристы, экономисты, бухгалтеры, кадровики, инженеры по технике безопасности, прочие профильные специалисты из числа административно-управленческого аппарата или приглашенные со стороны. Работники организации назначаются представителями работодателя приказом руководителя. Внешние специалисты могут быть привлечены к работе на основе временного трудового договора, договора возмездного оказания услуг.

## **Этап 2. Инициатива по проведению коллективных переговоров**

Любая из сторон процесса вправе проявить инициативу - начать коллективные переговоры. Представители стороны-инициатора должны направить представителям другой стороны письменное предложение в произвольной форме о начале коллективных переговоров. В нем рекомендуется сформулировать сроки, порядок и место проведения переговоров, указать состав лиц, назначенных представителями стороны.

### *1. Инициатор – коллектив работников.*

Предложение о начале переговоров руководителю организации направляют избранные на собрании (конференции) представители коллектива работников. Как правило, в тексте предложения обозначают основные вопросы, которые

необходимо, с точки зрения работников, урегулировать в коллективном договоре. Их перечень может быть заранее согласован на собрании (конференции).

Протокол № \_\_\_\_\_

Утверждено общим собранием коллектива работников. ...

г. \_\_\_\_\_ « » \_\_\_\_\_ 200... г.

Генеральному директору \_\_\_\_\_  
(название организации) (Ф.И.О. руководителя)

Предложение о начале коллективных переговоров

Мы, нижеподписавшиеся представители работников, предлагаем начать коллективные переговоры с целью разработки и заключения коллективного договора. Предлагаем обсудить, согласовать и включить в коллективный договор следующие вопросы, касающиеся:

- 1) доплат и надбавок;
- 2) введения квартальных премий;
- 3) установления повышенных норм командировочных расходов;
- 4) гарантий для молодых работников и пенсионеров при увольнении;
- 5) предоставления материальной помощи при рождении детей;
- 6) предоставления дополнительных отпусков;
- 7) предоставления дополнительной спецодежды;
- 8) предоставления ссуды на приобретение жилья молодым семьям;
- 9) дополнительного страхования работников от несчастных случаев.

Ваш ответ просим направить \_\_\_\_\_ .  
(Ф.И.О. представителя работников)

*2. Инициатор – профсоюзная организация.*

г. \_\_\_\_\_ « » \_\_\_\_\_ 200.. г.

Представитель работников – профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_, наделенный правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров (статья 37 ТК РФ) предлагает работодателю в лице \_\_\_\_\_ вступить в переговоры по заключению коллективного договора на 200... - 200... годы.

В соответствии со статьей 36 Трудового кодекса РФ предлагаем в семидневный срок издать приказ о сроках разработки проекта и заключения коллективного договора, составе комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

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

Постановление профкома прилагается.

Председатель первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)  
(подпись)

### *3. Инициатор – работодатель.*

При наличии на предприятии одной полномочной профсоюзной организации предложение о начале переговоров можно направить в адрес ее выборного органа. Если профсоюза нет и, соответственно, никто не представляет интересы работников, то в первую очередь нужно обратиться к работникам с просьбой выбрать своих представителей. Для этого работодатель сам организует общее собрание (конференцию) коллектива, на котором работники могут избрать своих представителей.

Если представители работников избраны, тогда уже в их адрес работодатель направляет письменное предложение о начале коллективных переговоров с указанием перечня вопросов, которые предполагается отразить в коллективном договоре, а также даты, времени и места начала переговоров.

Сторона, получившая предложение, обязана вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения предложения. Поэтому письменное предложение о заключении коллективного договора должно быть направлено способом, позволяющим зафиксировать факт его получения другой стороной (вручение уполномоченному лицу под роспись, направление почтовой связью с уведомлением и др.). Согласие она должна выразить в письменной форме с указанием своих представителей и их полномочий. День, следующий за днем получения инициатором ответа, является моментом начала переговоров (ч. 2 ст. 36 ТК РФ).

### Образец ответа на предложение о начале коллективных переговоров

\_\_\_\_\_ (название организации)

Исх. № .....

« » \_\_\_\_\_ 200 ..г.

Представителю работников \_\_\_\_\_

от руководителя \_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

В ответ на Ваше предложение от \_\_\_\_\_ 200... г. начать переговоры о заключении коллективного договора предлагаю провести встречу представителей работников и работодателя « » \_\_\_\_\_ 200.. г. в \_\_\_\_\_ часов в кабинете \_\_\_\_\_ административного корпуса. Интересы работодателя будут представлять следующие лица:

1)



3)

...

Руководитель \_\_\_\_\_

(название организации)

(подпись)

(Ф.И.О.)

### Этап 3. Создание комиссии по ведению коллективных переговоров

Представители сторон, вступившие в переговоры, должны создать комиссию **на равноправной основе**, которая будет определять сроки, место, порядок проведения переговоров и разработки проекта коллективного договора и его заключения (ч. 9 ст. 37 ТК РФ). Ей же поручается подготовить проект коллективного договора (ч. 1 и 7 ст. 35 ТК РФ).

Создание комиссии оформляется приказом руководителя организации по согласованию с представителем работников.

Приказ № \_\_\_\_\_

«О проведении коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора»

На основании решения профсоюзного комитета (или общего собрания коллектива (конференции) работников) приказываю:

1. Приступить к переговорам по заключению коллективного договора.
2. Для ведения переговоров создать комиссию в составе:

От работников: (фамилии представителей)

От работодателя: (фамилии представителей)

3. Освободить от основной работы с сохранением средней зарплаты на \_\_\_\_ дней (на время заседания комиссии) следующих членов комиссии:

(фамилии членов комиссии).

4. \_\_\_\_\_ подготовить помещение для ведения переговоров.

(Ф.И.О. (должность))

Руководитель организации \_\_\_\_\_

Согласовано: \_\_\_\_\_

Представитель работников \_\_\_\_\_

### Этап 4. Организация работы комиссии по ведению коллективных переговоров

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

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

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

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. Непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок информации, необходимой для проведения коллективных переговоров влечет наложение административного штрафа в размере от десяти до тридцати минимальных размеров оплаты труда (ст.5.29 Кодекса РФ «Об административных правонарушениях»).

### **Этап 5. Заключение коллективного договора. (макет коллективного договора – смотри на странице 14)**

На последнем этапе комиссия определяет срок действия коллективного договора (он не может превышать трех лет - ч. 1 ст. 43 ТК РФ). Течение срока начинается со дня подписания или со дня, установленного в тексте договора), порядок его применения, внесения изменений, а также заключения. Такое право ей предоставлено ст. 42 ТК РФ, в которой говорится, что порядок заключения коллективного договора определяется сторонами коллективных переговоров, так как само трудовое законодательство не содержит норм, регулирующих процедуру его подписания.

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

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

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

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

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров и разрешаться в соответствии ТК РФ.

### **Этап 5. Регистрация коллективного договора.**

Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется работодателем, представителем работодателя на

уведомительную регистрацию в орган по труду администрации муниципального образования района, городского округа по месту нахождения организации.

Уведомительная регистрация проводится для получения информации о количестве и содержании заключенных коллективных договоров и выявлении в коллективных договорах условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В таком же порядке происходит регистрация изменений и дополнений, вносимых в коллективный договор. Так же органы по труду следует уведомить о продлении срока действия уже зарегистрированного коллективного договора, если на общем собрании работников было принято такое решение.

О выявленных нарушениях орган по труду сообщает представителям сторон, подписавшим коллективный договор, для внесения необходимых изменений, а также в соответствующую государственную инспекцию труда для усиления контроля за соблюдением трудового законодательства.

Законодательством установлена ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора работодателем или лицом, его представляющим, в виде наложения административного штрафа в размере от тридцати до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда (ст.5.31 Кодекса РФ «Об административных правонарушениях»).

### Макет коллективного договора

Статья 41 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливая, что содержание и структура коллективного договора определяются сторонами, перечисляет примерный перечень вопросов, по которым в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя. В связи с этим предлагаемый Макет носит рекомендательный характер для сторон, участвующих в разработке и заключении коллективного договора.

Целью Макета является оказание содействия руководителям организаций и специалистам, профсоюзным органам при подготовке проекта коллективного договора организаций различных отраслей независимо от форм собственности и организационно-правовых форм.

Как правило, в коллективный договор должны включаться нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится

прямое указание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре. В текст коллективного договора могут включаться положения, расширяющие социальные гарантии работников с учетом финансово-экономических возможностей работодателя.

Все затраты по реализации положений, включенных в коллективный договор, следует осуществлять за счет средств организации, а в бюджетных организациях - в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Вологодской области.

## Оглавление

Титульный лист	Стр. 13.
Раздел 1. Общие положения.....	стр. 14 - 15.
Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений.....	стр. 15 – 19.
Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости.....	стр. 20 – 23.
Раздел 4. Рабочее время.....	стр. 23 – 24.
Раздел 5. Время отдыха.....	стр. 24 – 26.
Раздел 6. Оплата и нормирование труда.....	стр. 26 – 29.
Раздел 7. Охрана труда.....	стр. 29 – 33.
Раздел 8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.....	стр. 33 – 35.
Раздел 9. Социальная защита молодежи.....	стр. 35 – 38.
Раздел 10. Социальные гарантии и льготы.....	стр. 38 – 41.
Раздел 11. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы.....	стр. 42 – 43.
Раздел 12. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации (при её наличии).....	стр. 43 – 45.
Раздел 13. Контроль за выполнением коллективного договора.....	стр. 46.
Раздел 14. Заключительные положения.....	стр. 46 – 47.
Перечень возможных приложений к коллективному договору.....	стр. 48.

(страницы коллективного договора должны быть пронумерованы)

МАКЕТ

С  
Т  
Р  
А  
Н  
И  
Ц  
Ы

К  
О  
Л  
Л  
Е  
К  
Т  
И  
В  
Н  
О  
Г  
О

Д  
О  
Г  
О  
В  
О  
Р  
А

И

П  
Р  
И  
Л  
О  
Ж  
Е  
Н  
И  
Й

Д  
О  
Л  
Ж

## Коллективный договор

---

**(наименование организации)**

**на \_\_\_\_\_ год (годы)**

(указать срок действия)

Принят на общем собрании (конференции) работников  
(протокол от « » \_\_\_\_ 20 г. № \_\_\_\_ )

ИЛИ

Заключен на заседании Комиссии\*  
(протокол от « » \_\_\_\_ 20 г. № \_\_\_\_ )

\* см.: Трудовой кодекс РФ, ст. 35, ч. 6

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя \_\_\_\_\_

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

(далее – Работодатель) и работниками в лице уполномоченного в установленном порядке представителя \_\_\_\_\_

*(Ф.И.О. председателя первичной профсоюзной организации или иного представителя, избранного работниками на общем собрании)*

(далее – Профсоюз).

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей *(ст. 40 ТК РФ)*.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения работодателя *(ст. 41 ТК РФ)*.

1.4. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет через бухгалтерию работодателя на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере \_\_\_\_% установленного профсоюзного взноса *(ч. 2, ст. 30, ст. 377 ТК РФ)*.

1.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с

действующими коллективным договором, отраслевым и региональным соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

1.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.7. Итоги выполнения коллективного договора стороны обязуются обсуждать на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.8. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.9. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях \_\_\_\_\_  
(ст. 41 ТК РФ) (наименование работодателя)

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложениями к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзом.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу, с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и обеспечивать гласность выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, а также через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

## **Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений**

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение качества выпускаемой продукции и снижение ее себестоимости, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях **Работодатель обязуется:**

2.2.1 добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать снижения тарифных ставок (должностных окладов) и расценок ниже действующих;

2.2.2 обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

2.2.3 обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.4 создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;



2.2.5 проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям у работодателя, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые установлены локальными нормативными актами (*могут быть приложением к коллективному договору*);

2.2.6 осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

2.2.7 предоставлять профсоюзу информацию о выполнении социально-экономических показателей;

2.2.8 предоставлять по требованию профсоюза отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также социальных программ (по занятости, подготовке и обучению кадров, оздоровлению работников и другим);

2.2.9 создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюза и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

2.2.10 сотрудничать с профсоюзом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

2.2.11 учитывать мнение профсоюза при разработке проектов текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.2.12 своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.13 возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (*ст. 237 ТК РФ*).

### **2.3. Профсоюз обязуется:**

2.3.1 способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами, в т.ч. путем возобновления и развития экономического трудового соревнования работников с целью повышения эффективности их труда, установления совместно с работодателем прогрессивных систем поощрения передовиков и новаторов производства;

2.3.2 способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (*глава 30 ТК РФ*);

2.3.3 представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (*ст. 29 ТК РФ*);

2.3.4 вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (*ст. 41 ТК РФ*);

2.3.5 участвовать в разработке положений по справедливому распределению вновь вводимого или получаемого жилья;

2.3.6 добиваться от работодателя приостановки или отмены решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям, локальных нормативных актов, принятых без необходимого согласования с профсоюзом (*ст. 372 ТК РФ*);

2.3.7 контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (*ст. 41 ТК РФ*);

2.3.8 выражать свое мнение при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.9 добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.10 вносить предложения работодателю по совершенствованию систем, форм и размеров оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития организации и ее кадровой политики, экономическому и трудовому соревнованию, способствующему более качественному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.11 предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости;

вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.12 осуществлять самостоятельно или через уполномоченных лиц по охране труда или инспекцию труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.13 участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.14 добиваться роста реальной заработной платы, и повышения ее доли в стоимости работ и услуг, продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

2.3.15 осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.3.16 проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

#### **2.4. Работники обязуются:**

2.4.1 добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору; (*часть вторая ст. 21 ТК РФ*);

2.4.2 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда *часть вторая ст. 21 ТК РФ*);

2.4.3 способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;

2.4.5 бережно относиться к имуществу работодателя;

2.4.6 создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.7 не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, его имуществу и финансам;

2.4.8 принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.9 содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать их сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в цехе (отделе) и на территории организации, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.10 эффективно использовать машины, станки и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

2.4.11 вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации и проживания в общежитии.

## **2.5. Работодатель имеет право:**

2.5.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3 привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.5.4 принимать локальные нормативные акты, в установленном настоящим коллективным договором порядке (*см. п. 1.12.*);

## **2.6. Профсоюз имеет право:**

2.6.1 получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, в частности:

- реорганизации и ликвидации работодателя;
- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами;

2.6.2 вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (*ст. 53 ТК РФ*);

2.6.3 свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.4 оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

### **2.7. Работники имеют право на:**

2.7.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3 рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.7.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5 отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7 профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.8 участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.9 объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.10 ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.11 защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.12 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.13 возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.14 обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

### Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2 оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК РФ);

3.2.3 заключать срочные трудовые договоры только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, в том числе с заместителями руководителя организации и главным бухгалтером, руководителями филиалов и структурных подразделений, которые могут расторгаться досрочно по инициативе работника или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);

3.2.4 предусмотреть на \_\_\_\_\_ год \_\_\_\_\_ рабочих мест трудоустройства для лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов) и пострадавших на производстве;

3.2.5 привлекать и использовать в организации иностранную рабочую силу лишь с соблюдением требований действующего законодательства и по согласованию с профсоюзом (п. 5 ст. 12 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3.2.6 изменять трудовой договор (перевод на другую работу и перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, ее реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-76 ТК РФ);

3.2.7 сообщать в письменной форме профсоюзу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников организации о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников - соответственно не менее чем за три месяца (п. 2 ст. 12 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3.2.8 разрабатывать совместно с профсоюзом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического состояния организации, в которых предусматривать мероприятия по недопущению ликвидации организации, её подразделений, изменению формы собственности или организационно-правовой формы организации, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного, не менее чем за три месяца уведомления профсоюза (Приложение № \_\_\_\_);

3.2.9 представлять в профсоюз не позднее, чем за три месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики

высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.10 обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- а) семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- б) лица предпенсионного возраста (за \_\_\_\_ года до пенсии);
- в) проработавшие на предприятии от \_\_\_\_ до \_\_\_\_ лет (по соглашению);
- г) работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- д) инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- е) работники моложе 18 лет;
- ж) руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденные от основной работы;

3.2.11 использовать по согласованию с профсоюзом внутрипроизводственные резервы предприятия для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- а) отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);
- б) ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;
- в) приостанавливать найм новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- г) отказаться от услуг субподрядчиков, с целью заполнения появившихся рабочих мест работниками организации;
- д) выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- е) использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником, предупредив его об этом не позднее, чем за два месяца;
- ж) расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;

3.2.12 заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направлении работников на переподготовку;

3.2.13 принимать решение о судьбе организации с учётом мнения профсоюзного комитета и его предложений по смягчению последствий проведения процедур банкротства;

3.2.14 выплачивать пенсию за счет средств организации в размере \_\_\_\_\_ в течение \_\_\_\_ месяцев (лет) до назначения и выплаты государственной пенсии в установленном законодательством порядке работникам предпенсионного возраста

при ликвидации их рабочих мест, сокращении численности или штата, когда их увольнение неизбежно;

3.2.15 предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее \_\_\_ часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

3.2.16 заключать договор со службой занятости по финансированию компенсационных выплат работникам за время приостановки производства (работ) при отсутствии собственных средств;

3.2.17 создать страховой фонд социальной поддержки временно незанятых работников и отчислять в него \_\_\_% фонда заработной платы;

3.2.18 содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;

3.2.19 устанавливать работникам, прошедшим соответствующее переобучение и получившим новую профессию, надбавку к зарплате в размере \_\_\_%;

3.2.20 не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (*ст.ст. 81 и 261 ТК РФ*);

б) лиц в возрасте до восемнадцати лет (*ст. 269 ТК РФ*);

в) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (*ст. 261 ТК РФ*);

г) работающих инвалидов;

д) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;

е) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до шестнадцатилетнего возраста;

ж) руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий;

3.2.21 при сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.2.22 доплачивать в течение \_\_\_ месяцев за счет средств работодателя \_\_\_ процентов альной оплаты труда, установленной в организации, к пособию, выплачиваемому уволенным в соответствии с законодательством и получившим статус безработного;

3.2.23 оказывать материальную помощь в размере \_\_\_ руб. лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и потерявшим работу;

3.2.24 предоставлять работникам дотацию на оплату жилья и коммунальных услуг в размере \_\_\_% их стоимости;

3.2.25 возмещать расходы на пользование общественным транспортом в размере \_\_\_% стоимости;

3.2.26 оплачивать частично платные услуги здравоохранения в размере \_\_\_\_\_% их стоимости;

3.2.27 определять условия, формы и порядок проведения профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров, обучения вторым профессиям (Приложение № \_\_\_\_\_);

3.2.28 разработать, принять и обеспечить выполнение «Программы содействия занятости высвобождаемых работников», обратив особое внимание на:

- а) сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала работников;
- б) упреждающую переподготовку высвобождаемых работников за счет средств работодателя;

в) внутривоздушное перемещение работников на вакантные должности;

г) увольнение работников по сокращению численности штата применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства у работодателя и через службу занятости;

д) обеспечение мер по социальной защите высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством, отраслевым и региональными соглашениями, настоящим коллективным договором (в т.ч. негосударственное пенсионное страхование, сохранение на 2-3 года средней заработной платы при досрочном выходе на пенсию и др.);

*Выплаты и размеры выходных пособий работникам, связанные с расторжением трудового договора, которые отличаются от установленных ст. 178 ТК РФ, определяются настоящим коллективным договором (при необходимости - предусмотреть конкретные случаи и размеры этих пособий).*

### **3.3. Профсоюз обязуется:**

3.3.1 осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2 инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюза;

3.3.3 представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

3.3.4 обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.5 участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.6 предпринимать предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

## **Раздел 4. Рабочее время**

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации составляет 40 часов в неделю.



Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников и отдельных участков производства определена и отражена в Приложении № \_\_\_\_.

4.2. Для работников устанавливается пятидневная (шестидневная) непрерывная рабочая неделя с одним (двумя) выходными днями в неделю.

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № \_\_\_\_ ) и графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзом (Приложение № \_\_\_\_\_) (ст.ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК РФ).

4.3. Рабочее время и время отдыха при работе вахтовым методом регламентируется графиком работы на вахте, утверждаемым по согласованию с профсоюзом (ст.ст. 299, 300, 301 ТК РФ).

4.4. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части в случаях особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), утверждается работодателем локальным нормативным актом, принятым по согласованию с профсоюзом (ст. 105 ТК РФ) (Приложение № \_\_\_\_).

4.5. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч.4 ст. 99 ТК РФ только с предварительного согласия профсоюза.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзом.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97, 99 ТК РФ.

4.6. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с профсоюзом и по письменному распоряжению работодателя (ч.ч. 6 и 8 ст. 113 ТК РФ).

## **Раздел 5. Время отдыха**

5.1. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней).

5.2. В соответствии с ст. 116 ТК РФ работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска (Приложения №№ \_\_\_\_\_):

а) за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);

б) за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ);

в) за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК РФ);

г) в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором (ст. 116 ТК РФ).

*Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников, в порядке и на условиях определенных по согласованию с профсоюзом.*

5.3. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.4. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (*ст. 128 ТК РФ*).

5.5. На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- а) работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет - до \_\_\_\_\_ календарных дней в году;
- б) работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до \_\_\_\_\_ календарных дней в году;
- в) одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет - до \_\_\_\_\_ календарных дней в году;
- г) отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до \_\_\_\_\_ календарных дней в году.

*Указать категории работников и случаи (сверх установленных в ст.128 ТК РФ), когда на основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.*

- д) \_\_\_\_\_ - до \_\_\_\_\_ календарных дней в году;
- е) \_\_\_\_\_ - до \_\_\_\_\_ календарных дней в году.

#### **5.6. Профсоюз обязуется:**

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений трудового законодательства в части времени отдыха;

е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

#### **5.7. Оплата отпусков.**

5.7.1 исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти.

*В коллективном договоре может быть определен другой порядок расчета оплаты основного и дополнительного отпусков, улучшающий положение работников.*

## **Раздел 6. Оплата и нормирование труда**

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (*ст. 132 ТК РФ*).

6.2. Оплата труда рабочих производится на основе Положения о тарифных ставках и окладах, которое принимается работодателем по согласованию с профсоюзом (*ст.ст. 135, 143 ТК РФ*) (Приложение № \_\_\_\_).

6.3. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в области.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

6.4. Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда (Приложение № \_\_\_\_). Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, стимулирующие и компенсационные выплаты.

Установить, что:

- размер доплат работникам за работу в ночную смену - \_\_\_\_% тарифной ставки (оклада), а за работу в вечернее время – соответственно \_\_\_\_%.

### **6.4.1 Работодатель обязуется:**

а) выплачивать надбавку за профмастерство в размере \_\_\_\_% к тарифной ставке, включая доплаты за условия труда и напряженность норм, в зависимости от присвоенного рабочему разряда (Приложение № \_\_\_\_). Положение о порядке, условиях и размере надбавок за профмастерство, принимается работодателем по согласованию с профсоюзом;

б) производить доплату за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, вредными и тяжелыми условиями труда, а также на горячих участках, конвейерах, поточных и автоматических линиях и предусмотренным соответствующим локальным нормативным актом, принятым работодателем по согласованию с профсоюзом (*ст.ст. 146 и 147 ТК РФ*) (Приложение № \_\_\_\_);

в) оплачивать труд рабочих – повременщиков, а также служащих при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации (*ст. 150 ТК РФ*);

г) оплачивать труд рабочих-сдельщиков по расценкам выполняемой работы. В тех случаях, когда по характеру производства им поручается выполнение работ, тарифицированных ниже присвоенных им разрядов, выплачивается межразрядная разница;

д) производить надбавку за вахтовый метод организации работ в размере 30 % тарифной ставки (оклада);

е) производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;

ж) производить доплаты за руководство бригадой бригадирам из числа рабочих, не освобождённым от основной работы, с численностью рабочих до 10 человек в размере до 10%, свыше 10 до 25 человек - до 15%, свыше 25 человек - до 20% тарифной ставки. Доплаты за руководство бригадой и их размеры устанавливаются по договоренности сторон и выплачиваются, как правило, при условии выполнения бригадой производственных заданий и высоком качестве продукции;

з) производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами (ст.ст.130,134ТКРФ) и соответствующим Положением, принятым работодателем по согласованию с профсоюзом (Приложение № \_\_\_\_\_).

*Примечание: указанное Положение может содержать в дополнение к проводимой индексации в соответствии с ТК РФ ежеквартальное повышение тарифных ставок и окладов работников в зависимости от результатов хозяйственной деятельности;*

и) выплачивать премию работникам в соответствии с Положением о премировании, устанавливающим порядок и размеры премирования для каждого структурного подразделения и каждой категории работников, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзом (ст. 144 ТК РФ) (Приложение № \_\_\_\_\_);

Условия премирования руководителя, его заместителей и главного бухгалтера определяются трудовыми договорами.

к) выплачивать работникам вознаграждение по итогам работы за год согласно соответствующему Положению, принятому по согласованию с профсоюзом (Приложение № \_\_\_\_\_);

л) производить оплату труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком, в соответствии со ст. 156 ТК РФ.

м) стороны договорились выплату заработной платы по участкам, производствам и подразделениям работодателя производить каждые полмесяца в следующие сроки:

Подразделения

Дата выплаты зарплаты

I половина II половина

1.

2.

3.

...

Управление делами, службы управления,  
Дирекция

н) извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзом.

о) письменно извещать работников обо всех изменениях по уменьшению размеров оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

п) производить выплату заработной платы в денежной форме.

По письменному заявлению работника доля его заработной платы в размере, не превышающем 20% от начисленной месячной заработной платы, может выплачиваться в иной (неденежной) форме, не противоречащей законодательству Российской Федерации (ст. 131 ТК РФ).

6.5. Заработная плата руководителю и иным должностным лицам работодателя выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда рабочих.

6.6. В целях устранения крайней дифференциации заработной платы работников определить максимальный разрыв между категориями высокооплачиваемых и низкооплачиваемых работников (например, кратность соотношения 10% высокооплачиваемых и 10% низкооплачиваемых работников (от общей численности) не должна превышать 3-5 раз).

6.7. Сохранять за работниками их прежнюю заработную плату на период освоения нового производства (продукции) (ст. 158 ТК РФ).

6.8. Определить по согласованию с профсоюзом периоды работы, используемые для расчета средней заработной платы, если они отличаются от установленного ТК РФ периода (ст. 139 ТК РФ).

*Примечание: Учитывая экономические факторы у конкретного работодателя, в коллективном договоре может быть предусмотрено, что при исчислении средней заработной платы могут учитываться другие периоды.*

## **Особенности применения систем нормирования труда в организации**

### **6.10. Работодатель обязуется:**

6.10.1 совместно с профсоюзом определить условия замены и пересмотра норм труда, не пересматривать эти нормы без изменения организационно-технических условий производства;

6.10.2 осуществлять применение систем нормирования труда в организации, порядок введения, замены и пересмотра норм труда в соответствии с соответствующим Положением, принятым работодателем по согласованию с профсоюзом (Приложение № \_\_\_\_);

6.10.3 проводить внеочередной пересмотр норм лишь при условии, что при аттестации рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда. Предусмотреть, что установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению работодателя ранее установленного срока, если они перевыполняются за счет применения отдельными работниками по их инициативе каких-либо

приспособлений, рациональных приемов, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта.

Рост заработной платы работников за счет индексации, связанной с повышением потребительских цен, не является основанием для замены и пересмотра норм труда.

6.10.4 предусматривать пересмотр норм в сторону уменьшения с учетом технического и организационного состояния производства при использовании морально и физически устаревшего оборудования.

#### **6.12. Профсоюз обязуется:**

6.12.1 осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

6.12.2 требовать привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

6.12.3 обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

6.12.4 вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

6.12.5 обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных трудовым законодательством, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

### **Раздел 7. Охрана труда**

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обязуется для проведения мероприятий по охране труда выделить в 20\_\_ году \_\_\_\_\_ рублей, распределив их по производствам:

цех (отдел, производство) \_\_\_\_\_ рублей

\_\_\_\_\_ рублей

\_\_\_\_\_ рублей

.....

Контроль за своевременным расходованием средств по смете возложить от работодателя на \_\_\_\_\_, от профсоюза на \_\_\_\_\_.

Утвердить по согласованию с профсоюзом план мероприятий по охране труда и смету расходов на них (Приложение № \_\_\_\_), предусмотрев мероприятия по:

а) выводу из эксплуатации травмоопасного оборудования, машин и механизмов;

- б) сокращению тяжелого физического труда, особенно женщин;
- в) улучшению условий и охраны труда женщин и подростков;
- г) санитарно-бытовому обеспечению;
- д) строительству и реконструкции санитарно-бытовых помещений;
- е) .....

Обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

7.3. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках, в производствах и подразделениях. Создает и укрепляет службу охраны труда и промышленной безопасности, оборудует и обеспечивает работу кабинета (уголка) охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюза комитет (комиссию) по охране труда. Финансирует работу комитета (комиссии) по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитетов (комиссии) по охране труда за счет средств работодателя.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (*ст. 212 ТК РФ*).

7.4. Стороны исходят из того, что профсоюз пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюза об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профсоюзу понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

#### **7.5. Работодатель обязуется:**

7.5.1 обеспечить рабочих, специалистов и служащих прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке,

спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами. Организовать проведение стирки, химчистки и ремонта средств индивидуальной защиты, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки и химчистки.

7.5.2 обеспечить рабочих, специалистов и служащих двумя комплектами спецодежды (для регулярной стирки и химчистки одного из комплектов), спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами.

7.5.3 обеспечить работников средствами индивидуальной защиты сверх установленных норм согласно списку (перечню) (Приложение № \_\_\_\_).

Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, утверждается работодателем по согласованию с профсоюзом.

7.5.4 организовать выдачу молока (0,5 л в смену), бесплатно или других равноценных продуктов предоставление лечебно-профилактического питания, мыла (\_\_\_\_ грамм в месяц), смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам (Приложения №№ \_\_\_\_\_) (ст. ст. 221, 222 ТК РФ);

7.5.5 проводить поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда с участием представителей профсоюза.

Если по результатам аттестации рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано аттестованным: по вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса с классами 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4; по травмобезопасности с классом 3; по обеспеченности СИЗ с оценкой «не соответствует требованиям обеспеченности СИЗ», а также отнесении рабочего места к классу 4 (опасному), администрация разрабатывает с участием профсоюза соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте;

7.5.6 разрабатывать и устанавливать совместно с профсоюзом дополнительные льготы и компенсации, доплаты сверх предусмотренных законодательством за работу в особых условиях труда;

7.5.7 участвовать на паритетных на началах совместно с профсоюзом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

Возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, в размерах, превышающих установленные действующим законодательством, в соответствии с коллективным договором выплачиваются за счет средств работодателя (организации), таким образом, чтобы общая сумма выплаты с учетом выплаты в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» составила:

- при смертельном исходе и при установлении инвалидности I группы – \_\_\_\_ годовых средних заработков;



- при установлении инвалидности II группы – \_\_\_\_\_ годовых средних заработков;
- при установлении инвалидности III группы – \_\_\_\_ годовых средних заработков;
- при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев – \_\_\_\_\_ годового среднего заработка;
- при получении профессионального заболевания – \_\_\_\_\_ годовой средний заработок;
- полное возмещение расходов на погребение, сверх установленных законодательством, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья, либо профессионального заболевания.

*(Общая сумма может быть иной...);*

7.5.8 обеспечить полноправное участие профсоюза организации (его представителей), технической инспекции профсоюзов в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве *(см. 229 ТК РФ);*

7.5.9 создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей *(см. 370 ТК РФ);*

7.5.10 повышать заинтересованность уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза *(например, выделять от \_\_\_\_ до \_\_\_\_ часов в неделю оплачиваемого рабочего времени для выполнения их функций, установить доплату к должностным окладам и др.);*

7.5.11 создать фонд охраны труда;

7.5.12 обеспечить работу заводских и цеховых медпунктов в соответствии с установленным режимом производства, выделять необходимые денежные средства для содержания медицинских пунктов, для приобретения медицинского оборудования, инструмента, материалов, медикаментов.

## **7.6. Профсоюз обязуется:**

7.6.1 представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.6.2 готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы на участках, цехах производствах;

7.6.3 контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

7.6.4 осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;

7.6.5 контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

7.6.6. организовать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в каждом структурном подразделении;

7.6.7 ежегодно проводить смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюза и подводить их итоги. Поощрять победителей денежными премиями, подарками, путевками в санатории и дома отдыха;

7.6.8 организовать «Пост общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда».

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюз, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п.п. 3 и 4 ст. 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

## **Раздел 8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников**

8.1. Стороны договорились о внедрении гендерного подхода в коллективно-договорный процесс. В целях составления гендерной картины организации решено осуществить следующие мероприятия:

8.1.1 составить статистический анализ использования женского и мужского труда по показателям, установленным официальной статистикой.

8.1.2 провести анализ по наличию рабочих мест в организации:

а) сколько всего рабочих мест;

б) сколько из них тех, на которых запрещен (по официальному списку) труд женщин;

в) составить «паспорт» рабочих мест с точки зрения возможности использования на них как мужского, так и женского труда;

г) сколько рабочих мест, где разрешен женский труд, занято мужчинами;

д) причины, по которым те или иные рабочие места заняты работниками-мужчинами и работниками-женщинами.

Провести аттестацию рабочих мест, где запрещен труд женщин, на предмет возможности (технической) их модернизации с целью сделать допустимыми для работников любого пола.

8.1.3 провести анализ уровней заработной платы мужчин и женщин на равных работах и в равных условиях;

осуществить анализ на предмет, какие рабочие места по уровню оплаты занимают мужчины и женщины.

8.1.4 разработать правила служебного продвижения работников с учетом гендерного подхода.

8.1.5 разработать систему профессионально-квалификационной адаптации женщин. Например, после выхода из декретного отпуска по беременности и родам.

Разработать и внедрять системы поддержки работников с семейными обязанностями (на уровне организаций это могут быть системы непосредственной материальной поддержки).

Стороны согласились, что в целях сохранения квалифицированных женских кадров и предупреждения чрезмерной женской безработицы в условиях временного сокращения (спада) производства **работодатель принимает на себя обязательства:**

8.1.6 организовать временные рабочие места для женщин, подлежащих высвобождению (создание временных коллективов для решения возникающих в организации и в регионе задач, создание малых предприятий и др.);

8.1.7 организовать надомный труд для женщин, труд которых в организации временно не может использоваться;

8.1.8 переводить производственные подразделения, укомплектованные квалифицированными женскими кадрами, с согласия занятых в них женщин, на неполное рабочее время, вместо их высвобождения в связи с сокращением объема производства;

8.1.9 оказывать предпочтение в приеме на работу после реконструкции организации (структурного подразделения) ранее работавшим здесь женщинам, пожелавшим вернуться на предприятие, организовать, в случае необходимости, их переобучение;

8.1.10 выделить \_\_ рабочих мест в \_\_\_\_ цехах (участках) исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более легкую работу и исключающую воздействие вредных производственных факторов;

8.1.12 организовать для рационального трудоустройства работающих беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в облегчении условий труда, специальный участок (участки), специальный цех с соблюдением гигиенических требований, предъявляемых к таким участкам и цехам;

8.1.13 освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, **работодатель принимает на себя обязательства:**

8.1.14 установить для женщин, имеющих детей в возрасте \_\_\_\_ (до 8-10 лет) сокращенную \_\_\_\_ (30-35) часовую рабочую неделю без уменьшения заработной платы;

8.1.15 освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов – до 16 лет), по их просьбе, от ночных смен;

8.1.16 не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 (вариант 14 лет), детей-инвалидов до 16 лет;

8.1.17 предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 (вариант 10-12) лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы (вариант: с частичной оплатой) в количестве \_\_\_\_\_ (одного, двух дней) в месяц;

8.1.18 сверх предусмотренных нормативами организовать комнаты гигиены женщин в ... цехах (участках) (указать количество согласно приложению). Создать в цехах ... кабинеты психологической разгрузки, в цехах ... - оздоровительные комплексы.

Женщинам – работницам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет и с 1,5 до 3 лет, ежемесячно кроме пособия из средств социального страхования выплачивать материальную помощь за счет средств организации в размере \_\_\_\_% от прожиточного минимума в области.

Проводить бесплатное лечение беременных женщин в санатории-профилактории работодателя.

Освободить от платы за содержание детей в детских дошкольных учреждениях работодателя;

а) семьи работников, имеющих 3-х и более детей;

б) семьи работников, получивших трудовое увечье в организации;

в) семьи, в которых один из родителей инвалид I-II группы;

г) \_\_\_\_\_

д) \_\_\_\_\_.

Многодетным семьям работников, имеющим трех и более детей, дети которых посещают городские детские дошкольные учреждения, производить выплату материальной помощи в размере \_\_\_\_ родительской платы.

## Раздел 9. Социальная защита молодежи

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии организации, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, комплексного решения вопросов обеспечения современным жильем молодых семей, усиления социальной защищенности молодых работников в организации **стороны коллективного договора договорились:**

9.1. Разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации.

9.2. Создать Совет молодых специалистов (молодых мастеров).

9.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов.

9.4. Создать общественные Советы (комиссии) по работе с молодежью в организации.

9.5. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

9.6. Работодатель обязуется выступать гарантом при предоставлении банком (определить банк) долгосрочных кредитов (ссуд) молодым работникам, молодым семьям - (в возрасте до \_\_ лет):

9.6.1 возвратившимся на работу в организацию после военной службы;

9.6.2 на строительство жилья в размере до \_\_\_% его стоимости, с частичным погашением средств и процентов за кредит при рождении детей;

9.6.3 проживающим в сельской местности - на строительство или приобретение жилья - за счет средств работодателя;

9.6.4 на обзаведение домашним хозяйством (например, в размере пятикратной суммы годового заработка) со сроком погашения, начиная с пятого года работы в организации.

Работодатель обязуется предусмотреть на \_\_\_\_\_ год \_\_\_\_\_ рабочих мест для трудоустройства лиц моложе 18 лет; \_\_\_\_\_ рабочих мест для молодежи, окончившей общеобразовательные школы, профессионально-технические учебные заведения.

9.7. Молодым специалистам, прибывшим на работу в сельскую местность и заключившим трудовой договор:

9.7.1 производится единовременная выплата для обустройства в размере \_\_\_\_\_ руб. ;

9.7.2 выплачивается беспроцентная ссуда (\_\_\_\_\_ тыс. рублей), например, на обзаведение хозяйством с условием возврата после 3-х лет работы в течение последующих \_\_ лет;

9.7.3 оказывается помощь в строительстве индивидуального жилья, получении земельного участка, приобретении необходимых строительных материалов, обеспечении транспортом.

9.8. Работникам в возрасте до 35 лет предоставляются кредиты сроком до \_\_ лет со следующим порядком снижения суммы возврата:

а) при рождении первого ребенка - на \_\_ %,

б) второго ребенка дополнительно на \_\_ %,

в) третьего ребенка дополнительно на \_\_ %;

г) при участии молодых семей в воспитании детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей - на \_\_ %.

9.9. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

9.10. Производить ежемесячную доплату к стипендии работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, направленным на учебу организацией, в зависимости от успеваемости и на условиях соответствующего Положения. Учреждать стипендии работодателя и профсоюза.

9.11. Обеспечивать молодежи доступность к бесплатным занятиям спортом, самодеятельностью (в т.ч. технической), удовлетворению творческих способностей и интересов.

9.12. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

9.13. Выделить целевое финансирование на подготовку молодых кадров, как за счет работодателя, так и из средств бюджета профсоюза.

**Стороны договорились**, также, что в целях рационального трудоустройства лиц, моложе восемнадцати лет, обеспечения их профессионального роста и развития **работодатель**:

а) предусмотрит выделение \_\_\_\_\_ (*перечисляются конкретные рабочие места и их количество*) в цехах (на участках) для преимущественного замещения лицами моложе восемнадцати лет, отвечающие психофизиологическим и возрастным особенностям этих лиц и соответствующим целям формирования их профессиональных качеств.

б) будет устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

в) исходя из потребности работодателя в инженерно-технических кадрах, направлять молодежь на учебу с отрывом от производства на договорной основе и выплачивать студенту производственную стипендию на весь период обучения.

г) кроме основной стипендии, выплачивать надбавку за качество учебы в следующих размерах:

- за успеваемость на «хорошо» и «отлично» - \_\_\_% от размера установленной стипендии;

- за успеваемость на «отлично» - \_\_\_% от размера установленной стипендии.

Если студент после окончания учебы без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору перед организацией, в т.ч. не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время учебы стипендию, надбавки, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с его учебой.

Оказывать единовременную материальную помощь молодым работникам, призываемым в армию, в размере \_\_\_\_\_ рублей;

предоставлять материальную помощь лицам, уволенным после прохождения военной службы по призыву и принятым на прежнее место работы в размере \_\_\_\_\_ руб., для соответствующего обустройства.

Предусмотреть \_\_\_\_\_ тыс. руб. в плане социального развития предприятия на выделение ссуд молодым работникам на социально-бытовые нужды.

Размеры ссуд и сроки их погашения определяются в специальном Положении, утвержденном работодателем по согласованию с профсоюзом.

#### **9.14. Профсоюз обязуется:**

9.14.1 создавать при профсоюзе комиссии по работе среди молодежи;

9.14.2 активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

9.14.3 проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

9.14.4 оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (*см. 173-177 ТК РФ*);

9.14.5 контролировать обязательность проведения предварительного медицинского осмотра при заключении работодателем трудового договора с лицами, не достигшими возраста восемнадцати лет (*см.69 ТК РФ*);

9.14.6 не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших восемнадцати лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности;

9.14.7 контролировать предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков работникам в возрасте до восемнадцати лет в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ;

9.14.8 контролировать соблюдение прав работников в возрасте до восемнадцати лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (*см.269 ТК РФ*);

9.14.9 добиваться льгот для молодых работников на предоставление им общежития, жилья и т.п.;

9.14.10 информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

## **Раздел 10. Социальные гарантии и льготы**

### **Социальное, медицинское и пенсионное страхование**

#### **10.1. Работодатель обязуется:**

10.1.1 разработать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;

10.1.2 производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

10.1.3 гарантировать: ежегодное предоставление путевок на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям с полной компенсацией их стоимости; возможность получения медобслуживания, консультаций, лечебно-профилактических мероприятий в других местностях, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства работника;

10.1.4 обеспечить нуждающихся больных диспансерной группы диетпитанием, бесплатным противорецидивным лечением – по заключению врача;

10.1.5 обеспечить медицинское обслуживание детских дошкольных учреждений, баз отдыха, детских оздоровительных лагерей (*при их наличии*);

10.1.6 оздоровить в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период осенних, зимних и весенних каникул не менее \_\_\_\_\_ детей работников;

10.1.7 оказывать финансовую поддержку оздоровительным лагерям, сохранить материальную базу детского отдыха, не допускать закрытия и перепрофилирования детских оздоровительных лагерей;

10.1.8 в новогодние праздники организовывать для детей новогодние подарки средней стоимостью \_\_\_\_ рублей за счет средств организации и других финансовых источников;

10.1.9 оздоровить в \_\_\_\_ году не менее \_\_\_\_ работников и членов их семей, в т.ч. \_\_\_\_ человек в оздоровительных учреждениях, предназначенных для отдыха родителей с детьми. При этом путевки в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения приобретаются за счет средств социального страхования на сумму \_\_\_\_ тыс. руб. и за счет средств работодателя, предусмотренных на социальное развитие, на сумму \_\_\_\_ тыс. руб. всего за \_\_\_\_ год;

10.1.10 установить, что распределение и выдача путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников, членов их семей, пенсионеров осуществляет профсоюз или комиссия по социальному страхованию организации;

10.1.11 выделять для оздоровления неработающих пенсионеров, бывших работников до \_\_\_\_% (*варианты: 3-5-7%*) путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения от общего количества приобретаемых путевок за счет средств организации;

10.1.12 предоставлять медицинское обслуживание в принадлежащей работодателю поликлинике неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию из организации;

10.1.13 обеспечить выделение денежных средств для оснащения здравпунктов оборудованием, приобретения лекарств, для обеспечения других оздоровительных мероприятий;

10.1.14 выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию;

10.1.15 устанавливать неработающим пенсионерам ежемесячную доплату к пенсии;

10.1.16 производить работникам и пенсионерам компенсацию расходов на лечение, протезирование зубов и другие виды медицинского обслуживания;

10.1.17 организовать дополнительное медицинское и пенсионное страхование работников за счет средств работодателя;

10.1.18 обеспечить деятельность комиссии по социальному страхованию в организации.

## **10.2. Профсоюз обязуется:**

10.2.1 участвовать в разработке программы инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;

10.2.2 обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

10.2.3 осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);

10.2.4 содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;



10.2.5 активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

10.2.6 контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

### **Жилищно-бытовое обслуживание**

10.3. **Стороны договорились** содействовать улучшению жилищных условий работников и членов их семей и в этих целях:

10.3.1 совместно проводить в организации учет нуждающихся в жилье;

10.3.2 расширять взаимодействие с местной администрацией, добиваясь выделения организации через банки долгосрочных кредитов на строительство жилья работникам, выделения работникам удобных земельных участков для индивидуальной жилой застройки, оказания помощи им строительными материалами;

10.3.3 содействовать работникам в участии в долевом строительстве жилья с привлечением банковского (ипотечного) кредита, выделении им удобных земельных участков для индивидуальной застройки, выдачи долгосрочных займов, предоставлении преимущества в выделении льготных кредитов работникам, которые передают предприятию в счет погашения этих средств имеющиеся у них пригодные для проживания жилые помещения на праве собственности в порядке, предусмотренном жилищным законодательством РФ;

10.3.4 утвердить согласованное с профсоюзом Положение о порядке учета нуждающихся в жилье и его распределении и Положение о порядке предоставления беспроцентных займов и субсидий работникам организации на приобретение жилья (Приложение № \_\_\_\_\_).

10.4. **Работодатель обязуется** обеспечить содержание жилых домов, состоящих на балансе предприятия, в надлежащем, исправном состоянии, в соответствии с правилами и нормами их технической эксплуатации, а также содержание общежитий (при наличии) в соответствии с нормами их оборудования и санитарными правилами.

10.5. Ставка оплаты за проживание в общежитии устанавливается в размере \_\_\_\_\_ рублей в месяц за одно койко-место по ценам первого квартала.

В семейных общежитиях плата за проживание взимается на общих основаниях в соответствии с утвержденным муниципальной властью порядком.

В случае необходимости при низких доходах работников работодатель по согласованию с профсоюзом может установить компенсационные выплаты в размере \_\_\_\_\_% стоимости проживания в семейном общежитии.

10.6. **Работодатель и профсоюз** информируют работников о состоянии жилищного фонда и его использовании.

## Общественное питание на производстве

10.7. Стороны решили предпринять меры по улучшению организации общественного, в т.ч. горячего питания на участках, в цехах и производствах. В этих целях:

### Работодатель обязуется:

10.7.1 организовать на производстве общественное питание в \_\_\_\_\_ столовых (буфетах) из расчета не менее ... посадочных мест;

10.7.2 для работников, не пользующихся столовой (буфетом), организовать комнаты (места) для приема пищи. (*Норма – 25 мест на 100 работающих*);

10.7.3 предоставлять бесплатно предприятиям общественного питания на производстве помещения с освещением и отоплением, топливом, горячей и холодной водой для приготовления пищи; электроэнергию, торговое-технологическое, холодильное и другое оборудование, мебель и другие средства, необходимые для нормальной работы столовых, буфетов и столов заказов в организации, а также транспорт для перевозки продуктов;

10.7.4 организовать диетическое питание для нуждающихся в нем работников (*по соглашению сторон*).

**10.8. Каждый работник** ежедневно имеет право на бесплатные или частично оплачиваемые обеды, для чего ему выдаются специальные талоны на питание. Размер предоставляемой дотации, определяется работодателем по согласованию с профсоюзом.

Бесплатными обедами из расчета \_\_\_\_\_ рублей за обед обеспечиваются работники ночных смен, а также работники производств с вредными и особо вредными условиями труда, беременные женщины. Другим работникам основного производства обеды предоставляются за \_\_\_\_\_% их стоимости с выдачей соответствующих талонов.

**10.9. Стороны договорились**, что стоимость талонов на питание индексируется одновременно с индексацией заработной платы в организации.

## Культура, спорт, быт

Работодатель и профсоюз принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

### 10.10. Работодатель:

10.10.1 предоставляет профсоюзу в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя либо арендованные им объекты культурного, спортивного, туристского и оздоровительного назначения;

10.10.2 обеспечивает за счет работодателя техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов;

10.10.3 отчисляет профсоюзу денежные средства в сумме \_\_\_\_\_ тыс. рублей на проведение в коллективе работников культурно-массовой и физкультурной работы (вариант: \_\_\_\_\_% от фонда заработной платы работников (*ст. 377 ТК РФ*));

10.10.4 способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья;

10.10.5 сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы;

10.10.6 не допускает репрофилирования, приватизации или передачи объектов социально-культурной сферы и спорта, находящихся на балансе организации, другим организациям без согласования с профсоюзом;

10.10.7 при отсутствии общественного транспорта обеспечивает доставку работников служебным транспортом (арендуемым транспортом) к месту работы и обратно согласно графикам сменности, если расстояние от места проживания до места работы составляет более трех километров.

### **10.11. Профсоюз:**

10.11.1 направляет деятельность подведомственных учреждений культуры, спорта, отдыха, туризма, оздоровительно-физкультурных объектов на удовлетворение, прежде всего, интересов и потребностей работников и членов их семей;

10.11.2 осуществляет контроль за своевременным и целенаправленным использованием средств на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

## **Раздел 11. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы**

11.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

11.1.1 выделять средства для поощрения победителей соревнования, удостоенных звания «Лучший по профессии» в соответствии с Положением об этом соревновании;

11.1.2 поощрять за безупречный труд на предприятии при стаже работы не менее 10 (15) лет в связи с

50-летием - в размере - \_\_\_\_\_ руб.

55-летием - в размере - \_\_\_\_\_ руб.

60-летием – в размере - \_\_\_\_\_ руб.;

11.1.3 установить поощрительную систему при присвоении звания «Почетный работник» организации:

\_\_\_\_\_ в размере \_\_\_\_\_ руб.

\_\_\_\_\_ в размере \_\_\_\_\_ руб.;

11.1.4 работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый или отпуск без сохранения заработной платы до 5-ти дней в случаях:

- собственной свадьбы;
- свадьбы детей;
- рождения ребенка;
- смерти супруга(и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);

11.1.5 работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск 1 сентября (другое число начала учебного года) матери (отцу) первоклассника;

11.1.6 оказывать за счет средств работодателя материальную помощь:

- а) на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти в размере до \_\_\_\_\_ руб.;
- б) перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев в размере до \_\_\_\_\_ руб.;
- в) при рождении ребенка (отцу или матери) до \_\_\_\_\_ руб.;
- г) в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.);
- д) адресную социальную поддержку малообеспеченным категориям работников;

11.1.7 профсоюз выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях;

11.1.8 семьям лиц, погибших в организации, работодатель выплачивает ежемесячную материальную помощь в размере \_\_\_\_\_ прожиточного минимума (обычно 0,3-0,5 величины ПМ) на каждого ребенка до окончания обучения его в очном учебном заведении, но не более чем до 23 лет.

11.1.9. работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования для получения второго (третьего) высшего образования работодатель предоставляет дополнительные отпуска (при предоставлении соответствующей справки-вызова) с сохранением среднего заработка.

## **Раздел 12. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации (при её наличии)**

12.1. **Работодатель и профсоюзная организация** строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и другими законодательными актами.

**12.2. Работодатель признает**, что профсоюз является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

12.2.1 защиты социально-трудовых прав и интересов работников (*ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);

12.2.2 содействия их занятости;

12.2.3 ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

12.2.4 соблюдения трудового законодательства;

12.2.5 участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников, независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом профессионального союза работников АПК РФ (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п.1 ст. 11 и ст. 14 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

**12.3. Работодатель,** должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзу в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

12.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюза в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором **работодатель обязуется:**

12.4.1 соблюдать права профсоюзов, установленные действующим законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

12.4.2 не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ части третья-пятая, п. 5 ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.4.3 представлять профсоюзу по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистической отчетности по согласованному перечню (ст. 37 части седьмая и восьмая ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.4.4 безвозмездно предоставлять профсоюзу, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзу в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем и прилагаемому к коллективному договору (Приложение № \_\_\_\_\_);

12.4.5 осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюза. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией.

12.4.6 производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов, не ограничивать внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.4.7 распространять действующие в организации социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных и наемных работников профорганов организации;

12.4.8 предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации (*глава 8 ТК РФ*);

12.4.9 расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей – оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и «Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей»;

12.4.10 сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере \_\_\_% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзу одновременно с выплатой заработной платы. При задержке перечислений профсоюзных взносов свыше трех месяцев работодателем выплачивается пеня в размере \_\_\_ %. *Коллективным договором предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счета профсоюза по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, согласно пункту 1.6. настоящего коллективного договора;*

12.4.11 перечислять ежемесячно, в день выплаты заработной платы, на расчетный счет профсоюза 1% и более от фонда оплаты труда – (ст. 377 ТК РФ);

12.4.12 предоставлять в бесплатное пользование профсоюзу здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК РФ).

12.5. Сохранять средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, за освобожденными от производственной работы профсоюзными работниками после окончания ими выборных полномочий при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в той же организации.

12.6. Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (*статья 374 ТК РФ*), освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы (*ст. 375 ТК РФ*), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (*ст. 376 ТК РФ*).

12.7. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов:

12.7.1 для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и законодательства по охране труда, за выполнением

коллективного договора, др.) с оплатой по среднему заработку за счет работодателя.

председателю профсоюзного комитета \_\_\_\_\_ часов в неделю,

его заместителю \_\_\_\_\_ часов в неделю,

председателям цехкомов \_\_\_\_\_ часов в неделю,

уполномоченным профсоюзного комитета по охране труда \_\_\_\_\_ часов в неделю;

12.7.2 на время кратковременной профсоюзной учебы \_\_\_\_\_ дней в год

12.7.3 для участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

12.8. Сохранять за членами выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, краткосрочной профсоюзной учебы оплату времени участия в указанных мероприятиях.

*Примечание: условия и порядок освобождения устанавливаются конкретно.*

12.9. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12.10. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

### **Раздел 13. Контроль за выполнением коллективного договора**

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

#### **13.2. Стороны обязуются:**

13.2.1 осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

13.2.2 обеспечить, чтобы постоянно-действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюза об итогах проверок и принятых мерах;

13.2.3 взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

13.3. Профсоюз, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений и мероприятий коллективного договора.

13.4. По требованию профсоюза работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору (*часть вторая п. 2 ст. 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

#### **Раздел 14. Заключительные положения**

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на \_\_\_\_\_ (до трех лет).

Он вступает в силу со дня подписания (или с \_\_\_\_\_ 20\_\_ года, т.е. конкретной даты, установленной коллективным договором).

14.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

14.3. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (Приложение № \_\_\_\_\_).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с положениями главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

14.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

14.5. Работодатель (представитель работодателя) обязуется в течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, а также



обязуется в течение \_\_\_\_ дней после подписания коллективного договора довести его текст до сведения всех работников организации.

Представитель работодателя – Представитель работников -  
 руководитель организации или председатель первичной профсоюзной  
 уполномоченное им лицо организации или иной представитель,  
 избранный работниками

\_\_\_\_\_  
 (подпись)

\_\_\_\_\_  
 (инициалы фамилия)

\_\_\_\_\_  
 (подпись)

\_\_\_\_\_  
 (инициалы, фамилия)

\_\_\_\_\_  
 (наименование должности)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

(печать)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

(печать)

**Рекомендуемый перечень приложений к коллективному договору**

1. Формы участия работников в управлении организацией.
2. Трудовой договор
3. Положение об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучение их вторым профессиям (где, в каком количестве и т.д.).
4. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.
5. Правила внутреннего трудового распорядка.
6. Графики сменности работ.
7. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части.
8. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.
9. Положение о тарифных ставках и окладах, применяемых в организации.
10. Положение о системах оплаты труда (повременно, сдельно, иные системы оплаты – какие категории работников, в каких производствах).
11. Положение о порядке, условиях и размере надбавок за профмастерство.
12. Перечень производств (работ) с тяжелыми и вредными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплаты за условия труда.
13. Положение о проведении индексации заработной платы и повышении тарифных ставок (окладов) в связи с ростом потребительских цен.
14. Положения о премировании работников, руководителей, специалистов, служащих за высокие производственные показатели.
15. Положение о порядке и условиях вознаграждения по итогам работы за год и за стаж работы.
16. Положение о системах нормировании труда, порядке и сроках введения, замены и пересмотра норм труда.
17. Соглашение (план мероприятий) по охране труда и сметы расходования средств.
18. Положение о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях).
19. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты.
20. Перечень профессий работников, получающих бесплатно моющие средства.
21. Перечень профессий работников, получающих бесплатно молоко или другие равноценные молочные продукты.
22. Положение о порядке учета нуждающихся в жилье и его распределении.
23. Положение о порядке предоставления беспроцентных займов и субсидий работникам на приобретение жилья.
24. Программа (план мероприятий) обеспечения занятости, сохранения и создания рабочих мест в организации.
25. Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС).
26. Смета на проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий.
27. Перечень помещений, оборудования, транспортных средств, передаваемых работодателем профсоюзной организации для осуществления ее деятельности
28. План мероприятий по охране окружающей среды.
29. Положение о фонде социальной защиты либо другого аналогичного фонда, если он создан в организации.
30. Протокол разногласий по несогласованным вопросам коллективного договора на 20\_\_ - 20\_\_ годы.