

Макет

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(наименование организации)

на _____ год(ы)
(указать срок действия, но не более трех лет)

Москва
2013 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор на 20__ - 20__ годы - является правовым актом, регулирующим социально- трудовые и связанные с ними отношения в _____, (наименование предприятия, учреждения, организации¹) заключенный Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей.

Полномочными представителями Сторон настоящего коллективного договора являются:

Работодатель - _____, (наименование организации)

представленный в лице _____, (должность, Ф.И.О)

действующего на основании Устава (Положения) организации (далее - «Работодатель»), и **Работники** _____, (наименование организации)

представленные первичной профсоюзной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в лице ее выборного органа - Профсоюзного комитета (далее - «Профком»), действующего на основании Устава Профсоюза и Общего положения о первичных организациях Профсоюза.

Каждая из Сторон коллективного договора признает полномочия представителя другой Стороны.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду работников, повышению эффективности деятельности организации;

обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя;

улучшения качества работы Работников и повышение конкурентоспособности организации;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

практической реализации принципов социального партнерства;

поддержания благоприятного психологического климата среди Работников организации.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением _____,

(наименование Отраслевого соглашения, заключенного на федеральном уровне)

¹ Далее – организация (в соответствии со статьей 3 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)

региональным отраслевым соглашением между Объединением профсоюзных организаций, Региональным объединением работодателей и (органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации) (далее Региональное соглашение) и территориальным соглашением, (наименование муниципального образования), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В случае если Стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения или будут заключены новые Отраслевое, Региональное или Территориальное соглашения, Работодатель и Профком обязуются (указать, в какой срок) провести коллективные переговоры о соответствующем изменении и дополнении настоящего коллективного договора.

1.4. Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, соглашениями положения об условиях труда и его оплате, социально-трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации.

В коллективном договоре также конкретизируются основные положения, подлежащие отражению в коллективном договоре, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон № 10-ФЗ), определяются нормы трудового права, не урегулированные законодательством Российской Федерации.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на ____ (не более трех лет) года, вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор (на срок не более трех лет) или заключить новый коллективный договор (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников _____,

(наименование организации)

принятых на условиях трудового договора, Работодателя, а также на освобожденных Работников первичной профсоюзной организации. В случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором, его нормы распространяются на неработающих пенсионеров, уволившихся на пенсию из организации, неработающих инвалидов, получивших инвалидность в период работы в организации.

1.7. Представители Сторон коллективного договора своевременно и в полном объеме предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

1.8. Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии коллективного договора являются минимальными и обязательными для исполнения Сторонами коллективного договора.

1.9. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся в соответствии со ст. 44 ТК РФ по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

1.11. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех Работников организации, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу.

1.12. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

-в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, подписавшим коллективный договор;

-при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации – в течение всего срока реорганизации;

-при смене формы собственности организации – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

-при ликвидации организации – в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

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 коллективного договора на срок до трех лет.

1.13. Работодатель обязуется в семидневный срок направить настоящий коллективный договор со всеми приложениями к нему, равно как и все возможные последующие его изменения и дополнения на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду – ст. 50 ТК РФ.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны исходят из того, что в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации прием на работу Работника оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданном на основании заключенного между Работодателем и Работником письменного трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит Работника под роспись с действующими коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными

нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (ст.ст. 67, 68 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного письменного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.3. Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ или иными федеральными законами.

Условия найма, труда, отдыха, оплаты труда Работников, принятых на определенный срок, не могут быть хуже или ниже соответствующих условий для постоянных Работников, определенных в настоящем коллективном договоре.

Содержание трудового договора, заключаемого с Работником, носит индивидуальный характер.

2.4. Условия трудовых договоров Работников не могут быть изменены и не могут пересматриваться Работодателем в одностороннем порядке без письменного согласия Работника.

2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенных трудовых договоров. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.6. Прием на работу специалистов может проводиться на конкурсной основе.

Положение о проведении конкурса, с указанием перечня профессий и должностей, подлежащих замещению по конкурсу и порядка конкурсного избрания на эти должности, утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом – (Приложение № 1)

Представитель Профкома включается в конкурсную комиссию (ст. 18 ТК РФ).

2.7. Работодатель обеспечивает соответствие наименований профессий работников Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

2.8. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации Работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

Формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются

Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома (ст. 196 ТК РФ). Работодатель с учетом мнения Профкома разрабатывает и утверждает Положение об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, повышения квалификации работников (Приложение № 2).

2.9. Каждому Работнику, повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии, а также согласно документам образовательной организации, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии соответствующих вакансий.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома (Приложение № 3), а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профкома.

3.2. Для Работников организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

В подразделениях _____ (перечень) может применяться суммированный учет рабочего времени.

При этом продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не должна превышать нормального числа рабочих часов.

3.3. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени Работников организации, составляющей не более 40 часов в неделю.

(Возможные варианты:

На период с 1 мая по 30 сентября Работодатель по согласованию с Профкомом может устанавливать иной режим рабочего времени и времени отдыха, исходя из сокращенного рабочего дня по пятницам и предпраздничным дням.

Или: На период с 1 мая по 30 сентября Работодатель по согласованию с Профкомом может устанавливать иной режим рабочего времени и времени отдыха, исходя из сокращенного рабочего дня по пятницам – 5 часов и предпраздничным дням – 4 часа.)

3.4. В организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для:

- .

(Указывается категория Работников и продолжительность рабочего дня или недели).

3.5. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами.

При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.6. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если для них не предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели иными законодательными актами. (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

3.7. В подразделениях, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности.

Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории Работников организации.

Учетный период не может превышать одного года.

3.8. Для отдельных Работников организации при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению Работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом организации (Приложение № 4).

3.9. К работе в ночное время (с 22 часов до 06 часов) Работники допускаются с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством (ст. 96 ТК РФ).

3.10. Привлечение к сверхурочной работе – работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, производится Работодателем в случаях и на условиях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

Работодатель обязуется обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым Работником.

3.11. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя и с письменного согласия Работников в исключительных случаях, перечисленных в ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

3.12. Стороны договорились, что в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом специфики работы организации может вводиться дежурство для

бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных производственных вопросов.

К дежурству привлекаются только

(Вариант: руководящие Работники и специалисты)

по графику, согласованному с Профкомом, не чаще (например, 1 раза в месяц).

Дежурство работников компенсируется (например, не менее чем двойной) оплатой либо, по желанию Работника, предоставлением другого дня отдыха той же продолжительности (ст. 153 ТК РФ), который он может использовать в течение месяца либо присоединить к ежегодному отпуску.

3.13. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

3.14. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) где условия работы допускают такую возможность.

3.15. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

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

- освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов – до 16 лет), по их просьбе, от работы в ночное время;

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

- 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;

3.16. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

3.17. В течение рабочего дня (как правило через 4 часа после начала работы) Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

3.18. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает Работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Данное время подлежит

оплате Работодателем. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.19. Кроме перерывов для отдыха и питания в течение рабочего дня (смены), предоставляемых Работникам, имеющим нормальный режим рабочего времени, устанавливаются специальные перерывы Работникам, работающим на отдельных видах работ, обусловленных технологией и организацией производства (ст. 109 ТК РФ).

Перечень работ, где предоставляются специальные перерывы, и порядок их предоставления устанавливаются Работодателем с учетом мнения (вариант: по согласованию) Профкома и включаются в Правила внутреннего трудового распорядка.

3.20. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.21. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Не допускается установление условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими Работниками.

3.22. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск согласно Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (Приложение № 5).

3.23. Работникам, для которых установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней. Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска установлена Приложением № 4.

3.24. Работникам организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;

в приравненных к ним местностях – 16 календарных дней;

в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, – 8 календарных дней.

По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, Работодатель предоставляет вне очереди ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в организации среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

3.25. Работникам, имеющим длительный стаж работы в организации, устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск:

- при стаже более 5 лет - ____ дней,
- при стаже более 10 лет - ____ дней,
- при стаже более 15 лет - ____ дней;

3.26. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется довести до сведения всех Работников (согласованный) график ежегодных отпусков.

3.27. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

3.28. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.29. Оплата отпуска определяется исходя из двенадцати календарных месяцев, предшествующих отпуску и выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

3.30. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) по их просьбе и по согласованию с Профкомом ежегодные отпуска предоставляются в летнее или другое удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 3х - 4х недель – в период, когда позволяют производственные условия.

3.31. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередной оплачиваемый отпуск предоставляется с учетом срока выдаваемой санаторной путевки.

3.32. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.33. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков и Работникам организации предоставляются отпуска с сохранением заработной платы:

- в связи с вступлением в брак Работника - ____ календарных дней;
- в связи с вступлением в брак детей Работника - ____ календарных дней;
- в случаях рождения в семье Работника ребенка - ____ календарных дней;
- в связи с призывом в ряды Вооруженных Сил членов семьи - ____ календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников - ____ календарных дней;
- матерям (одиноким отцам), направляющим детей – школьников в первый класс (школьников начальных (1-5) классов) _____ 1 день (первый день учебного года);
- в связи с переездом на новое место жительства _____ день (дней);
- при праздновании юбилейных дат (перечислить каких) со дня рождения _____ день (дней);
- при праздновании серебряной, золотой свадьбы _____ день (дней);
- для ликвидации аварии в доме (жилом помещении) _____ день (дней);

-мужьям в период пребывания жены в родильном доме ____ дней;
- в связи с рождением ребенка отцу, (бабушке и дедушке) – в день выписки роженицы из больницы.

3.34. Беременные женщины, на основании их заявления, освобождаются от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением заработной платы.

3.35. Работодатель создает необходимые условия для прохождения Работниками один раз в год диспансеризации (выделяет помещения, транспорт для медицинских Работников, средства в необходимом объеме ____ тыс. рублей).

3.36. Женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 15 лет, по их просьбе предоставляется один оплачиваемый день в месяц для ведения дел, связанных с охраной здоровья детей и их воспитанием.

3.37 Работодатель устанавливает графики сменности по согласованию с Профкомом. (Приложение № 6).

3.38. Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы:

-одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

-донорам – один день после каждого дня сдачи крови и её компонентов, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

IV. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. В целях обеспечения поступательного развития организации Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение качества выпускаемой продукции (товаров, услуг) и снижение ее себестоимости.

Стороны признают приоритетность следующих направлений развития:

- повышение производительности труда;
- освоение передового опыта, достижений науки и техники;
- внедрение новой техники и технологий;
- повышение эффективности рабочих мест.

Работодатель, его представители содействуют работникам в повышении производительности труда, создают условия для ее роста, поощряют инициативу работников, направленную на повышение эффективности деятельности организации.

4.2. Системы оплаты труда (повременная, сдельная, иные) Работников, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера устанавливаются по категориям Работников в соответствии с

разрабатываемым и утверждаемым Работодателем с учетом мнения (вариант: по согласованию) Профкома Положением об оплате труда Работников (ст. 135 ТК РФ, ст. 11 Закона № 10-ФЗ. (Приложение № 7).

Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда и настоящим коллективным договором, решаются Работодателем путем предварительных переговоров с Профкомом.

4.3. Работодатель предоставляет по запросу Профкома необходимую информацию о размере и расходовании фонда оплаты труда, информирует Профком о проектах приказов, других локальных нормативных актов, устанавливающих или изменяющих системы оплаты труда, компенсирующие и стимулирующие выплаты Работникам. При этом заявления (жалобы) Работников – членов Профсоюза по вопросам оплаты труда, рассматриваются Работодателем с участием представителя Профкома.

4.4. Минимальная заработная плата за труд неквалифицированного работника, (вариант: минимальная месячная тарифная ставка, должностной оклад) полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (установленную норму выработки (времени) при выполнении простых работ в нормальных условиях труда, с 1 января 20 ____ года устанавливается в размере ____ рублей (вариант: в размере утверждаемого по субъекту Российской Федерации прожиточного минимума трудоспособного населения).

Индексация размера минимальной заработной платы производится (вариант: с учетом роста величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в _____ /наименование субъекта Российской Федерации/ в соответствии с областным (республиканским, краевым) трехсторонним соглашением.

4.5. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной тарифной ставки (должностного оклада) по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными актами, соглашениями, настоящим коллективным договором компенсационных выплат, но в любом случае не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в городе _____ в соответствии с областным (республиканским, краевым) трехсторонним соглашением.

4.6. Труд рабочих-сдельщиков оплачивается по расценкам выполняемой работы. Расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм выработки (норм времени). В тех случаях, когда по характеру производства им поручается выполнение работ, тарифицированных ниже присвоенных им разрядов, выплачивается межразрядная разница.

Сдельная расценка определяется (вариант) путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки. Сдельная расценка может быть определена также путем умножения часовой или дневной тарифной ставки,

соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях.

4.7. Стороны договорились (вариант):

-установить удельный вес тарифной части (оплаты по тарифным ставкам и окладам) от общего размера заработка Работников не ниже _____ (например, двух третей заработка);

-в целях устранения крайней дифференциации в размерах заработной платы самых высокооплачиваемых и самых низкооплачиваемых Работников предельное соотношение среднемесячной заработной платы (с учетом стимулирующих и компенсационных выплат) поддерживать не более чем в ____ раз.

4.8. Работодатель обеспечивает тарификацию работ и присвоение тарифных разрядов Работникам с учетом профессиональных стандартов (статья 195.1 ТК РФ, Постановление Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 № 23 «О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»).

(Вариант: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих).

4.9. Работодатель обязуется:

4.9.1. Производить доплату за каждый час работы в ночное время в размере _____ % тарифной ставки (оклада);

4.9.2. Оплачивать сверхурочную работу (например, в двойном) размере. По желанию Работника, за сверхурочную работу, предоставлять ему дополнительное время отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно;

4.9.3. оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день:

а). Сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;

б). Работникам, труд которых оплачивается по дневным или часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или двойной часовой тарифной ставки;

в). Работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если их работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или двойной часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;

4.9.4. Производить оплату труда Работников, занятых на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, с повышением тарифных ставок (окладов) на _____ % (Приложение № 8) с учетом данных аттестации рабочих мест по условиям труда;

4.9.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4.9.6. при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере средней заработной платы Работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

4.9.7. Оплачивать время простоя по вине Работодателя в размере средней заработной платы Работника;

4.9.8. Оплачивать время простоя, не зависящего от Работника и Работодателя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), рассчитанного пропорционально времени простоя;

4.9.9. При выполнении Работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации оплачивать его труд по работе более высокой квалификации;

4.9.10. Производить доплаты рабочим, совмещаемым основную работу с руководством бригадой, за руководство бригадой с численностью рабочих в бригаде до 10 человек в размере до 10%, от 10 до 25 человек – до 15%, свыше 25 человек – до 20% тарифной ставки.

Устанавливать по согласованию с Профкомом надбавки к должностным окладам за сложность, напряженность в работе, высокое профессиональное мастерство и качество труда;

4.9.11. Производить ежеквартальное повышение тарифных ставок (окладов) в зависимости от индекса роста потребительских цен на товары и услуги, установленного органом исполнительной власти субъекта РФ (Приложение № 9).

4.9.12. Осуществлять премирование Работников в соответствии с Положением о премировании, утвержденном с учетом мнения Профкома (Приложение № 10);

/Если в организации действуют несколько систем материального поощрения Работников, стимулирующих доплат, надбавок все они указываются в коллективном договоре/.

4.9.13. Выплачивать Работникам организации вознаграждение по итогам работы за год согласно Положению, принятому с учетом мнения Профкома (Приложение №11);

4.9.14. Выплачивать Работникам надбавки за стаж работы в организации (в системе министерства, ведомства) (Приложение № 12);

4.9.15. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки:

-за первую половину месяца _____ (например, 20 числа);

-за вторую половину месяца _____ (например, 5 числа следующего месяца).

При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

4.9.16. Плановый размер аванса устанавливать из расчета (например 50%) средней заработной платы Работников.

Работникам по их личным заявлениям может выдавать внеплановый аванс в счет заработной платы;

4.9.17. производить выплату ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу Работникам за работу со сведениями, составляющими государственную тайну в размере ____% должностного оклада;

4.9.18. Сохранять за Работниками их прежнюю заработную плату на период освоения нового производства (продукции).

4.10. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам организации выплачивается в те же сроки, что и всем Работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда Работников.

4.11. При наличии на банковских счетах денежных средств, сумма которых недостаточна для удовлетворения всех требований, предъявляемых к счету, Работодатель обеспечивает очередность расчетов с работниками по заработной плате в соответствии с нормами статьи 64 Гражданского кодекса Российской Федерации.

4.12. В случае несвоевременной выплаты заработной платы Работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере _____ процентов тарифной ставки должностного оклада. (Здесь указывается конкретный размер, но не менее одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 ТК РФ).

4.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя (вариант: своего непосредственного руководителя) в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы и весь период задержки в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ст. 142 ТК РФ).

При этом за Работником сохраняется его рабочее место и средняя заработная плата.

(Примечание: законодательством Российской Федерации, в том числе ст. 142 ТК РФ не допускается приостановка работы в ряде случаев и в ряде организаций).

4.14. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, в период ученичества выплачивается стипендия в размере _____ руб. в месяц.

4.15. Работодатель обязуется:

4.15.1. Совместно с Профкомом определить условия введения и пересмотра норм труда (норм выработки, времени, обслуживания), не пересматривать эти нормы без изменения организационно-технических условий производства (Приложение № 13);

4.15.2. Обеспечить организационно-технические условия производства, необходимые для выполнения Работниками норм труда;

4.15.3. Не пересматривать установленные нормы труда, если они перевыполняются за счет применения отдельными Работниками по их инициативе каких-либо приспособлений, рациональных приемов труда, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта;

4.15.4. Численность штата организации определять в соответствии с нормативами численности Работников, утвержденными _____ (указывается ведомственный нормативный акт).

4.16. Повышение квалификационных разрядов, уровня оплаты труда в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, индексации, связанной с повышением потребительских цен, не может являться основанием для замены и пересмотра норм труда.

4.17. Выплачивать материальную помощь Работникам организации на лечение к отпуску в соответствии с Положением, разрабатываемым по согласованию с (учетом мнения) Профкомом, Приложение № 14.

4.18. Перечень выплат, на которые начисляются премии, определяется Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома и фиксируется в Положениях о премировании (Примечание: при определении Перечня в качестве ориентира может быть Перечень доплат и надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам работников, на которые начисляются премии, утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 18.11.1986 № 491/26-175).

4.19. В случае если в период предупреждения Работников о предстоящем их высвобождении увеличивается размер оплаты труда Работников в целом по организации это увеличение касается и высвобождаемых Работников.

4.20. Выплачивать выходное пособие в повышенном размере не менее _____ размеров среднего заработка, если Работник отработал в организации не менее _____ лет.

4.21. Возмещать работникам направленным в служебную командировку:

-расходы по проезду до места командировки и обратно;

-расходы по найму жилого помещения в соответствии с фактическими затратами, подтвержденными документально;

-дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные) в размере _____ руб. за каждый день нахождения в служебной командировке.

4.22. Все разовые выплаты производить только вместе с заработной платой за первую и вторую половины месяца, в зависимости от времени сдачи документов в бухгалтерию.

В экстренных случаях безотлагательно производить следующие выплаты:

материальная помощь;

внеплановый аванс;

командировочные расходы;

заработная плата при увольнении;

выплаты по больничным листам.

У.ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата Работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

5.2. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщает об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного Работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.3. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктами 2 и 3 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с представлением проектов распоряжений о сокращении численности или штата Работников, списка сокращаемых должностей и Работников, перечня вакансий, предполагаемых вариантов трудоустройства высвобождаемых Работников, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым признается увольнение Работников в соответствии с критериями, определенными отраслевым, территориальным соглашением (указать каким соглашением).

5.4. При наличии признаков банкротства, установленных Федеральным законом от 26.10.2002 №127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)», Работодатель уведомляет Профком о возможном банкротстве организации, а при рассмотрении арбитражным судом дела о банкротстве – уведомить также о проводимых процедурах (наблюдение, финансовое оздоровление, внешнее управление и т.д.).

5.5. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

(Вариант: Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ производится только с предварительного согласия Профкома.)

5.6. При проведении аттестации Работников в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома.

5.7. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Работодателя, сокращением численности или штата, изменениями определенных сторонами трудового договора, Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

5.8. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

Работодатель с письменного согласия Работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.9. При сокращении численности или штата Работников организации Работодатель при рассмотрении преимущественного права оставления на работе учитывает нормы статьи 179 ТК РФ.

5.10. Помимо категорий Работников, пользующихся в соответствии со ст. 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

- лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавших в организации свыше 10 лет;
- одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста;

Не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

5.11. Работодатель оказывает содействие высвобождаемым Работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

5.12. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляет свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.13. Работникам, давшим согласие на вынужденный отпуск по инициативе Работодателя из-за отсутствия объемов работы, Работодатель:

- производит ежемесячную компенсацию в размере ____ руб. (указать);
- оплачивает в полном объеме из средств организации листки по временной нетрудоспособности Работников, находящихся в вынужденном отпуске;
- предусматривает в договорах аренды помещений организации обязательства арендаторов по установлению квот рабочих мест для приема на работу высвобождаемых Работников организации;
- выплачивает выходное пособие из средств организации в сумме (____ средних заработков);
- предоставляет работающим женщинам, труд которых временно не может использоваться, с их согласия, отпуска без сохранения заработной платы с оказанием им содействия в самозанятости на этот период (исходя из возможностей организации);

- оказывает предпочтение в приеме на работу после реконструкции ранее работавшим Работникам, организует, в случае необходимости, их обучение за счет средств организации;

-способствует организации надомной работы для женщин, труд которых в организации временно не может использоваться.

Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

6.1. В целях обеспечения каждого работника здоровыми и безопасными условиями труда, соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением Работодатель:

6.1.1. обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для разработки соглашения по улучшению условий и охраны труда и контроля за его выполнением;

- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах в Профком;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников;

- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.1.2 имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

6.1.3. обязан обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением; (Приложение №15)
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований; (Приложение №17)

- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск представителей Профкома в организацию для проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные сроки;

- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудовым кодексом РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.2. Для обеспечения безопасных условий труда и охраны труда Работники:

6.2.1. обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

6.2.2. имеют право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- получение достоверной информации от Работодателя, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;

- профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в профессиональные союзы, их объединения по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ними несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы

(должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

- компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.3. Для организации совместных действий Работодателя, Профкома и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников, по инициативе Работодателя или Профкома создается комиссия по охране труда.

В ее состав на паритетной основе входят представители Работодателя и Профкома.

Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и Работников по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование их о результатах указанных проверок.

6.4. Руководитель организации, а также все работники, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в установленном порядке.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для Работников, переводимых на другую работу, Работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.5. На работах с вредными условиями труда, Работодатель обеспечивает выдачу бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача Работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов, по письменным заявлениям Работников, может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

На работах с особо вредными условиями труда Работникам предоставляется бесплатно лечебно-профилактическое питание по установленным нормам.

Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, порядок осуществления компенсационной выплаты устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

6.6. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением Работодатель, при численности работников в организации (учреждении) более 50 человек, создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

При численности Работников не превышающей 50 человек, Работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

При отсутствии у Работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют - руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются Работодателем.

6.7. Работодателем осуществляется финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Перечень мероприятий ежегодно реализуемых за счет указанных средств устанавливаются Работодателем, по согласованию с Профкомом, в соответствии с Федеральным законом от 18.07.2011 N 238-ФЗ.

Работники не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Для осуществления комплексной социальной политики стороны договорились образовать Фонд социального развития организации с отчислением в него не менее ____% (вариант: 10%) от доходов (прибыли) остающихся в распоряжении работодателя.

7.2. Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий Работников организации и членов их семей. В этих целях Работодатель обязуется:

7.2.1. Разработать и утвердить совместно с Профкомом Положение о порядке учета нуждающихся в жилье и его распределении (Приложение № 23);

7.2.2. Вести учет Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и делопроизводство по учету и распределению жилья построенного за счет средств организации (средств, выделенных из бюджета), содействовать Работникам в участии в долевом строительстве жилья с привлечением банковского (ипотечного) кредита, выдаче долгосрочных займов;

7.2.3. Предоставлять отдельным категориям Работников бесплатное жилье по договорам социального найма:

- членам семей Работников, погибших в результате несчастного случая по вине Работодателя;

- инвалидам труда I и II группы;

- гражданам, проживающим в аварийных домах;

- гражданам, с активной формой туберкулеза;

выделить на эти цели ____ % жилья в ____ году и ____ % в ____ году;

7.2.4. Устанавливать совместно с Профкомом дополнительные льготы и преимущества в обеспечении жильем для Работников организации (имеющих большой стаж работы в организации; занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, многодетных и т.п.). Выделять для предоставления жилой площади указанным категориям Работников ____ % жилья от общего его количества, поступившего в распоряжение организации;

7.2.5. Выплачивать Работникам, снимающим жилое помещение на условиях договора аренды, компенсацию для оплаты жилья и коммунальных услуг с учетом совокупного дохода семьи и действующих льгот;

7.2.6. Оказывать помощь Работникам:

- в строительстве индивидуального жилья, получении земельного участка, приобретении необходимых строительных материалов, обеспечении транспортом;

- в оформлении документации по бесплатной приватизации жилых помещений в домах организации, включая выдачу свидетельства о праве собственности граждан на жилище;

- проработавшим в организации 10 и более лет, многодетным семьям и пенсионерам в ремонте занимаемых жилых помещений, выделять на эти цели строительные материалы (при их наличии в организации) либо производить оплату приобретенных материалов в сумме (определяются суммы дотаций на ремонт 1-комнатной, 2-х комнатной, 3-х комнатной квартиры, жилого дома, находящегося в личной собственности);

7.2.7. Обеспечить содержание жилых домов, состоящих на балансе организации, в соответствии с правилами и нормами технической эксплуатации, а также содержание общежитий в соответствии с нормами их оборудования и санитарными правилами;

7.2.8. Установить ставку оплаты за проживание в общежитии в размере _____ рублей в месяц за одно койко-место;

7.2.9. Совместно с Профкомом оказывать содействие Работникам в приобретении и освоении садово-огородных участков, предоставлении их в первую очередь, многодетным семьям и Работникам, имеющим стаж работы в организации не менее ____ лет;

7.2.10. Выделять транспортные средства Работникам организации для их хозяйственно-бытовых нужд по ценам и тарифам, согласованным с Профкомом;

7.2.11. Обеспечивать Работников, проживающих в домах с печным отоплением, топливом, в количестве _____ тонн (куб.м.), по _____ (цена) и доставлять его, по желанию Работников, на дом;

7.2.12. Оказывать помощь Работникам в обеспечении их детей дошкольного возраста местами в организациях дошкольного образования (ведомственных и других) с _____ процентной скидкой по оплате содержания детей.

Освобождаются от платы за содержание детей в ведомственной организации дошкольного образования:

- семьи Работников, имеющих 3-х и более детей;
- семьи Работников, получивших трудовое увечье в организации;
- семьи, в которых один из родителей инвалид I-II группы;
- одинокое родители.

7.2.13 Производить полную (частичную) компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи Работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве по вине Работодателя и при профессиональном заболевании;

7.2.14. Обеспечивать Работников дополнительным медицинским обслуживанием в _____
(название медицинской организации)

компенсирует затраты по изготовлению протезов из недорогостоящих материалов.

По согласованию с Профкомом компенсирует Работникам расходы на диагностическое обследование и лечение в стационаре при наличии направлений (название медицинской организации). Затраты на эти цели не должны превышать, соответственно, _____ рублей в год на одного Работника;

7.2.15. Сохранять право пользования услугами медицинской организации _____ неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию из организации и состоящим на профсоюзном учете в первичной профсоюзной организации _____, из расчета до _____ рублей в год на одного пенсионера на основании его личного заявления;

7.2.16. Компенсировать Работникам _____ % стоимости путевок на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям;

7.2.17. Предоставить возможность прохождения медобслуживания, консультаций, лечения в медицинских организациях в других местностях, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства Работника;

7.2.18. Организовать совместно с Профкомом отдых детей Работников (указать количество) в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период школьных каникул;

7.2.19. Обеспечивать ежегодно подготовку оздоровительного лагеря, пансионата, базы отдыха, находящихся на балансе организации, к оздоровительному сезону;

7.2.20. Организовывать совместно с Профкомом проведение новогодних праздников для Работников и членов их семей, приобрести для детей

Работников новогодние подарки, выделив на эти цели ____ рублей за счет средств Работодателя;

7.2.21. Обеспечивать ежегодно отдых ____ Работников организации и членов их семей, в т.ч. ____ - человек в учреждениях, предназначенных для отдыха родителей с детьми, с компенсацией ____ % стоимости путевки за счет средств организации, предусмотренных на социальное развитие;

7.2.22. Оплачивать лицам, (работающим в организации, расположенной в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях), один раз в два года за счет средств Работодателя стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. (Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации).

Оплачивать стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска Работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска;

7.2.23. Организовать распределение и выдачу путевок на санаторно-курортное лечение для Работников организации, членов их семей, пенсионеров через Профком организации (комиссию или уполномоченного по социальному страхованию организации);

7.2.24. Выделять для оздоровления неработающих пенсионеров, бывших Работников организации до ____ % (варианты: 3-5-7%) путевок в оздоровительные учреждения от общего количества приобретаемых путевок за счет средств организации;

7.2.25. Выделять денежные средства на оснащение здравпункта оборудованием, приобретение лекарственных препаратов для оказания первой медицинской помощи Работникам.

7.2.26. Организовывать торжественные проводы впервые выходящих на пенсию Работников предприятия с вручением ценных подарков на сумму ____ руб. или премировать их в размере ____ рублей.

7.3. Для организации питания на производстве Работодатель обязуется:

7.3.1. Организовать для Работников полноценное питание;

7.3.2. Для Работников, занятых на работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, определить места (комнаты) для приема пищи;

7.3.3. Организовать диетическое питание для нуждающихся в нем Работников (по соглашению сторон);

7.3.4. Обеспечивать бесплатными обедами из расчета ____ рублей за обед Работников ночных смен, а также Работников, занятых на работах с вредными и особо вредными условиями труда, беременных женщин. Другим Работникам организации обеды предоставляются за ____ % их стоимости с выдачей соответствующих талонов.

7.4. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками организации и членами их семей.

7.4.1. В этих целях Работодатель:

- отчисляет Профкому в сроки выплаты заработной платы ежемесячно (варианты – ежеквартально, один раз в полугодие) средства в размере ____ (0,2, 0,3, 0,5.....) процентов от фонда оплаты труда Работников организации для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы среди Работников;

- передает Профкому в бесплатное пользование находящиеся на балансе организации, либо арендованные им объекты культурного и спортивно-оздоровительного назначения.

7.4.2. Профком:

- использует учреждения культуры, спорта, отдыха, оздоровительно-физкультурных объектов для удовлетворения интересов и потребностей Работников организации и членов их семей.

- осуществляет контроль за своевременным перечислением работодателем средств для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы среди Работников и обеспечивает целевое их использование.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. При отсутствии маршрута общественного транспорта обеспечивать бесплатно доставку Работников служебным (арендуемым) транспортом к месту работы и обратно, приобретать проездные билеты на общественный транспорт для работников, имеющих разъездной характер работы;

7.5.2. Выделять транспортные средства работникам для коллективных поездок к местам организованного коллективного отдыха по ценам и тарифам, согласованным с Профкомом;

7.5.3. Выделять средства для поощрения победителей смотра-конкурса за звание «Лучший по профессии» в соответствии с Положением о смотре-конкурсе (Приложение № 24);

7.5.4. Поощрять Работников за безупречный труд в организации при стаже работы не менее 10 (15) лет в связи с юбилейными датами:

- 50-летием - в размере - _____ руб.;

- 55-летием - в размере - _____ руб.;

- 60-летием – в размере - _____ руб.;

- т.д;

7.5.5. Оказывать за счет средств организации материальную помощь:

- на похороны близких родственников² при предоставлении копии свидетельства о смерти в размере до _____ руб.;

² В соответствии со статьей 14 Семейного кодекса Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ (в ред. от 01.09.2012) близкими родственниками являются родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушки, бабушки и внуки), полнородные и не полнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры.

- перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев в размере до ___ руб.;
- при рождении ребенка (отцу или матери) до ____ руб.;
- в связи со стихийным бедствием (пожар, наводнение, др.) до _____ руб.;
- неработающим пенсионерам по их заявлению и ко Дню пожилых людей – в размере _____ руб.;
- адресную социальную поддержку малообеспеченным категориям Работников;
- в случае смерти или гибели работника, а также пенсионера, ушедшего на пенсию из организации – семье возмещаются расходы, связанные с погребением умершего работника в размере фактически понесенных и подтвержденных документально расходов, но не более _____ рублей.

7.5.6. Женщинам, находящимся в отпуске по уходу за детьми до достижения ими возраста 1,5 лет и 3 лет, ежемесячно выплачивать материальную помощь за счет средств организации в размере _____ прожиточного минимума в субъекте Российской Федерации;

7.6.7. Производить ежемесячную доплату к государственной стипендии Работникам, направленным на учебу организацией, на условиях соответствующего Положения (Приложение № 25).

Учреждать стипендии организации;

7.6.8. Оказывать единовременную материальную помощь молодым Работникам, призываемым в ряды Вооруженных Сил, в размере _____ рублей;

7.6.9. Предоставлять материальную помощь лицам, вернувшимся в организацию после прохождения военной службы, в размере _____ руб., (вариант – не менее 5 минимальных размеров оплаты труда);

7.6.10. Указанные в настоящем разделе выплаты, льготы и компенсации ежегодно индексируются в размере не менее роста индекса цен на потребительские товары в (соответствующем субъекте Российской Федерации) с учетом мотивированного мнения (по согласованию) Профкома.

VIII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8. Сознвая важность работы с молодёжью (молодыми Работниками до 35 лет) с целью сохранения и развития кадрового потенциала организации эффективного участия молодых Работников в реализации производственных планов организации обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищённости молодёжи Работодатель совместно с Профкомом обязуются:

8.1. Создать Молодежный совет (комиссию) организации (если еще не созданы) и всецело содействовать его работе, направленной на активизацию участия молодёжи в повышении эффективности деятельности организации.

Предоставить Молодежному совету (комиссии) организации в бесплатное пользование необходимые для их работы помещение, оборудование, средства связи;

8.2. Определить, что Молодежный совет (комиссия) осуществляет свою деятельность под руководством Профкома;

8.3. Распространить на председателя Молодежного совета (комиссии) организации льготы и гарантии, предусмотренные пунктом _____ настоящего коллективного договора для председателя Профкома;

8.4. Освобождать от работы Работников, избранных в состав молодежного совета (комиссии), не менее _____ часов в неделю с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей;

8.5. Разработать комплексную программу по работе с молодёжью;

8.6. Выделять специальный фонд поддержки деятельности Молодежного совета (комиссии) организации;

8.7. Обеспечивать ежегодное квотирование рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные и специальные образовательные организации среднего и высшего профессионального образования, а также для молодежи после прохождения ими воинской службы по призыву в рядах Вооруженных сил Российской Федерации;

8.8. Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых Работников, способствовать выдвижению их на руководящие должности после прохождения обучения;

8.9. Создавать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодёжи, стимулирования её инновационной деятельности, а также организовывать работу Совета наставников с целью сохранения преемственности кадрового потенциала организации;

8.10. Проводить молодежные конкурсы профессионального мастерства за звание «Лучший молодой рабочий», «Лучший молодой специалист», «Лучший молодой рационализатор» и др., физкультурно-спортивных мероприятий;

8.11. Работодатель:

8.11.1. Утверждает Положение о наставничестве (Приложение № 26), закрепляет наставников за всеми молодыми Работниками с начала их работы в организации и выплачивает наставникам надбавку в размере _____ % должностного оклада (тарифной ставки).

8.11.2. Организует стажировку в течение _____ месяцев молодых специалистов, поступивших в организацию, для дальнейшего повышения уровня специальной подготовки и углубления знаний.

Руководителям стажировки молодых специалистов устанавливается надбавка в размере _____ % оклада (ставки).

8.11.3. Устанавливает в соответствии с Положением надбавку к окладу молодым специалистам, поступившим в организацию (Приложение № 27);

8.11.4. Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска с сохранением среднего заработка обучающимся на заочной форме обучения, работающим в организации на условиях полного рабочего дня для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых квалификационных экзаменов;

8.11.5. Оплачивает (полностью или частично) обучение молодых Работников, направленных организацией в образовательные организации

высшего или среднего профессионального образования, на условиях заключённых договоров;

8.11.6. Сохраняет среднюю заработную плату на период подготовки и повышения квалификации молодых Работников и специалистов (не реже 1 раза в три года);

8.11.7. Выплачивает единовременное пособие молодому Работнику и специалисту по его заявлению после окончания обучения в образовательной организации, впервые поступившему на работу, в размере не менее оклада по трудовому договору;

8.11.8. Выплачивает персональные надбавки к заработной плате молодым Работникам и специалистам в размере не менее 1 минимального размера оплаты труда в первые три года работы после окончания обучения в образовательной организации;

8.11.9. принимает на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы граждан, ранее работавших в организации, на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу, выплачивает им единовременное пособие в размере не менее оклада по трудовому договору;

8.11.10. Оказывает материальную поддержку молодым Работникам при создании семьи, рождении ребенка, содействует в решении первичных жилищных и бытовых проблем, частично компенсирует оплату по найму жилья;

8.11.11. Устанавливает 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.

IX. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9. Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией, проводить взаимные консультации, встречи представителей Сторон на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1. В целях развития системы социального партнерства Стороны обязуются рассматривать и обсуждать следующие вопросы:

- оплаты и нормирования труда;
- обеспечения занятости;
- улучшения условий, безопасности и охраны труда Работников;
- поощрения и награждения Работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги;
- выделения средств на социальные нужды, установления социальных гарантий для Работников;
- содержания и использования объектов социальной сферы, принадлежащих Работодателю;

- проведение активной молодежной политики, направленной на защиту интересов молодых Работников и членов их семей;
- другие вопросы трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

9.2. Стороны пришли к соглашению, что социальное партнерство в сфере труда строится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также дополнительно на следующих принципах:

9.2.1. Совместная работа представителей Работодателя и Работников в лице Профкома по разработке и принятию коллективного договора, ведению коллективных переговоров;

9.2.2. Приостановка по требованию Профкома исполнения управленческих решений, нарушающих нормы трудового законодательства Российской Федерации, условия отраслевого соглашения, настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий;

9.2.3. Участие Профкома, как представительного органа Работников, в решении вопросов о работе организации, реорганизации, ликвидации организации, сокращения численности и штата Работников, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников (ст. 53 ТК РФ);

9.2.4. Информирование (ежегодно, за полугодие, ежеквартально) Работодателем Профкома о финансово-экономическом положении организации, о расходовании дохода (прибыли), в том числе фонда оплаты труда, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных, технических изменениях, другой информации, затрагивающей интересы Работников;

9.2.5. Участие представителя Профкома на заседаниях коллегиальных органов управления организации, планерках, совещаниях с правом совещательного голоса (ст. 16 Закона № 10-ФЗ), председателей выборных профсоюзных органов подразделений – в управленческих совещаниях (планерках) на уровне этих подразделений;

9.2.6. Проведение по окончании (полугодия и года) собраний (конференций) работников по обсуждению итогов производственной, финансово-экономической деятельности организации с информацией Работодателя и Профкома о проделанной работе и предстоящих перспективах (ст. 53 ТК РФ).

9.3. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию Профсоюза как единственного полномочного представителя Работников, защищающего их интересы при проведении коллективных переговоров, выполняющего функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников, на которых распространяется действие настоящего коллективного договора, строит свои взаимоотношения с ней в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданского кодекса Российской Федерации, ТК РФ, Законом № 10-ФЗ, Отраслевым, Региональным и территориальным (наименование соглашения) и обязуется всемерно содействовать ее деятельности.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10. Профком обязуется:

10.1. Способствовать соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

10.2. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в Профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными законодательством Российской Федерации, Уставом, Общим положением о первичной профсоюзной организации.

10.3. Представлять и защищать интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих первичной профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией, перед Работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров;

10.4. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;

10.5. 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;

10.6. Принимать участие в распределении вводимого в эксплуатацию (или получаемого) жилья в организации;

10.7. Контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора, добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, Соглашениям, принятым локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом;

10.8. Представлять интересы членов Профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;

10.9. Осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников;

10.10. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации Работников организации;

10.11. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

10.12. Обеспечить избрание и эффективную работу уполномоченных лиц по охране труда, участие в комитете (комиссии) по охране труда представителей Профкома;

10.13. Осуществлять постоянный контроль за выдачей Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока и других равноценных пищевых продуктов;

10.14. Осуществлять контроль за выдачей Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда сертифицированной спецодежды и обуви;

10.15. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда Российской Федерации в организации. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, требовать от Работодателя устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы;

10.16. Готовить предложения, направленные на улучшение условий, охраны труда и здоровья Работников в организации;

10.17. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей;

10.18. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

10.19. Оказывать необходимую консультационную помощь членам Профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда Российской Федерации;

10.20. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем графиков профилактических и периодических осмотров и диспансеризации Работников организаций;

10.21. Контролировать обязательность прохождения предварительного медицинского осмотра при заключении Работодателем трудового договора с молодыми Работниками, не достигшими совершеннолетия;

10.22. Обеспечить контроль за соблюдением Работодателем социально-трудовых прав и гарантий, установленных для работающей молодежи законодательством Российской Федерации, Соглашениями и настоящим коллективным договором;

10.23. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены Профсоюза;

10.24. Информировать молодых Работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов;

10.25. Поощрять молодежный профсоюзный актив организации, ведущий общественную работу;

10.26. Обеспечить контроль за соблюдением прав Работников на обязательное социальное страхование;

10.27. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования;

10.28. В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять учет Работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и отдыхе, сбор заявок и распределение путевок Работникам;

10.29. Выделять средства для оказания материальной помощи членам Профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях.

10.30. Способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

10.31. Организовывать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей, осуществлять эффективное использование средств, направляемых на эти цели в соответствии с утвержденной сметой (Приложение № 28);

10.32. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по возникающим социально-трудовым вопросам;

10.33. Не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых стало известно в результате ведения переговоров по коллективному договору.

10.34. Требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда Российской Федерации, привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за невыполнение коллективного договора;

10.35. В период действия коллективного договора при его выполнении Профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

XI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Работодатель, должностные лица организации оказывают содействие первичной профсоюзной организации, Профкому в их деятельности.

Работодатель рассматривает обращение Профкома о нарушении руководителем структурного подразделения организации, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, принимает меры по его устранению.

11.2. Работодатель включает представителей Профкома в коллегиальные органы управления организацией.

11.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа – Профкома Работодатель обязуется:

11.3.1. Не препятствовать уполномоченным представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

11.3.2. Предоставлять Профкому по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного

договора и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения по согласованному перечню;

11.3.3. Обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении представителями Работодателя жалоб и заявлений Работников – членов Профсоюза, а также Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией;

11.3.4. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступных для всех Работников местах.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем;

11.3.5. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с Работодателем;

11.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома;

11.3.7. Обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профкома, не ограничивать пользование внутренними средствами радиовещания и местного телевидения;

11.3.8. Проводить консультации с Профкомом по вопросам принятия в организации локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Профкомом;

11.3.9. Обеспечивать участие председателя или иного представителя Профкома в оперативных совещаниях на уровне руководства, председателей профбюро и профгруппоргов – на уровне подразделений;

11.3.10. Выплачивать Работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, из средств организации заработную плату в размере _____ рублей.

За ним сохраняются трудовые права, гарантии и льготы, как и у других Работников организации в соответствии с настоящим Коллективным договором (указать какие);

11.3.11. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в организации;

11.3.12. На основании личных письменных заявлений Работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно производить безналичное

удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере, установленном профсоюзной организацией, одновременно с выплатой заработной платы в организации;

11.3.13. Предоставлять Работнику, освобожденному от основной работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания срока его полномочий прежнюю должность (работу), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другую равноценную должность (работу) в организации. При невозможности предоставления указанной должности (работы) в связи с отсутствием в организации соответствующей должности (работы) вопрос о его трудоустройстве решается в соответствии со ст. 375 ТК РФ;

11.3.14. Предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов – для проведения соответствующей общественной работы в интересах Работников с сохранением средней заработной платы:

- председателю Профкома _____ часов в неделю,
- его заместителю _____ часов в неделю,
- членам Профкома _____ часов в неделю,
- председателям цехкомов (профбюро) _____ часов в неделю,
- членам цехкомов (профбюро) _____ часов в неделю,
- уполномоченным Профсоюза по охране труда _____ часов в неделю;
- на время кратковременной учебы _____ дней в году;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых

Профсоюзом, а также для участия в работе его выборных органов;

11.3.15. Производить доплату не освобожденному председателю Профкома в размере _____ руб. в месяц (в размере _____ % должностного оклада (тарифной ставки) за содействие эффективной работе организации.

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

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

12.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

12.3. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на

время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы за счет Работодателя на срок не более трех месяцев в течение года. Оплата работы экспертов, специалистов, посредников, приглашенных для участия в переговорах, производится из средств Работодателя.

12.4. Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору. Каждая из Сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства.

12.5. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

12.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора (Приложение № 29), соответствующими органами по труду.

Положение о постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора разрабатывается и утверждается совместно Сторонами и оформляется в виде приложения к коллективному договору (Приложение № 30).

12.7. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения коллективного договора и рассмотрение на совместных заседаниях итогов его выполнения ежеквартально с информацией представителей Работодателя и Профкома об итогах проверок и принятых мерах.

12.8. Итоги выполнения коллективного договора за первое полугодие и за год подводятся на общем собрании (конференции) Работников.

С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие коллективный договор.

(Вариант: Стороны обязуются осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам (полугодия и года) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают, как правило, первые лица обеих Сторон, подписавших коллективный договор).

Отчету должна предшествовать проверка хода выполнения коллективного договора. По результатам проверки составляется акт.

12.9. В целях контроля за исполнением принятых Сторонами обязательств в _____ - дневный срок с момента подписания коллективного договора назначаются со стороны Работодателя приказом (распоряжением), а со стороны Профкома – постановлением, ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий (пунктов) коллективного договора, которыми Стороны взаимно обмениваются.

12.10. За нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору представители Работодателя могут привлекаться к ответственности в соответствии со ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации «Об административных правонарушениях», Профком – в соответствии с Уставом Профсоюза и Общим положением о первичной профсоюзной организации.

Должностные лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением коллективного договора, привлекаются к ответственности в установленном законом порядке (ст. 54 ТК РФ, ст. 5.29 Кодекса Российской Федерации «Об административных правонарушениях»).

12.11. По требованию Профсоюза Работодатель обязуется расторгнуть трудовой договор с должностным лицом или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство Российской Федерации о профессиональных союзах, не выполняет обязательств по настоящему коллективному договору, отраслевому соглашению (ст. 30 Закона № 10-ФЗ).

12.12. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

12.13. За невыполнение обязательств, принятых Профкомом, виновные в том члены Профкома несут ответственность в соответствии с Уставом Профсоюза и Общим положением о первичных профсоюзных организациях.

12.14. Подписанный сторонами настоящий коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию.

12.15. Работники предоставляют право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

12.16. В случае пересмотра норм законодательства Российской Федерации в сторону снижения прав и гарантий Работников на период действия коллективного договора организации, соблюдаются прежние нормы.

12.17. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

12.18. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров, неурегулированных разногласий между Работодателем и Работником по вопросам применения трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), за исключением споров, по которым действующим законодательством установлен другой порядок их рассмотрения, в организации образуется комиссия по трудовым спорам, формируемая и действующая согласно требований ТК РФ и Положения о комиссии по трудовым спорам,

утверждаемого Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза (Приложение № 31) - глава 60 ТК РФ.

12.19. Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

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

Представитель Работодателя,
Директор (начальник и др.)

_____ (_____)

_____ (_____)

подпись Ф.И.О

«__» _____ «__» г.)

МП

Представитель Работников
Председатель Профкома

подпись Ф.И.О

«__» _____ «__» г.)

МП

Перечень приложений к коллективному договору.

1. Положение о проведении конкурса на замещение должностей по конкурсу и порядка конкурсного избрания на эти должности,
2. Положение об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, повышения квалификации Работников
3. Правила внутреннего трудового распорядка.
4. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.
5. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.
6. Графики сменности.
7. Положение об оплате труда Работников организации.
8. Перечень производств (работ) с тяжелыми и вредными условиями труда, за работу которых работники имеют право на доплаты за условия труда.
9. Положение о проведении индексации заработной платы и повышении тарифных ставок (окладов) в связи с ростом потребительских цен.
10. Положение о премировании Работников за высокие производственные показатели.
11. Положение о порядке и условиях вознаграждения по итогам работы за год.
12. Положение о порядке и выплаты надбавки за стаж работы.
13. Положение о порядке введения, замене и пересмотре норм труда.
14. Положение о выплате материальной помощи Работникам.
15. Перечень профессий и должностей Работников и нормы выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
16. Перечень профессий Работников, получающих бесплатно на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, смывающих и обезвреживающих средств и нормы их выдачи
17. Положение о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотров (обследований).
18. Соглашение (план мероприятий) по охране труда и сметы расходования средств.
19. Смета расходования средств на охрану труда.
20. Перечень профессий и должностей Работников на работах с вредными условиями труда, которым выдается по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.
21. План санитарно-оздоровительных мероприятий.
22. Перечень работ, профессий и должностей Работников, дающих право выхода на пенсию на льготных условиях.
23. Положение о порядке учета нуждающихся в жилье и его распределении.

24. Положение о смотре-конкурсе за звание «Лучший по профессии».

25. Положение о ежемесячной доплате к государственной стипендии Работникам, направленным на учебу организацией.

26. Положение о наставничестве.

27. Положение о надбавке к окладу молодым специалистам, поступившим в организацию.

28. Смета на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

29. Состав постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

30. Положение о постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

31. Положение о комиссии по трудовым спорам.

ОГЛАВЛЕНИЕ	СТР.
I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	2
II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	4
III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	6
IV. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ	11
V. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	16
VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ	19
VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ	25
VIII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ	30
IX. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	32
X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА	34
XI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	36
XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	38
ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ	42