

## Коллективный договор

### 1. Общие положения.

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ от 30.12.01г. (в ред. от 30.12.2008г.), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, а также генеральным, отраслевым и областным тарифными соглашениями и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя (ст. 23, 27, 40 ТК РФ).

**1.2.** Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники организации в лице \_\_\_\_\_,

(наименование выборного органа профсоюзной организации)

именуемые в дальнейшем «Профсоюзный комитет», и работодатель в лице \_\_\_\_\_, который представляет интересы

(должность, фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем «Работодатель».  
(наименование организации) (ст. 25 ТК РФ)

Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников \_\_\_\_\_, защищающим их интересы

(наименование организации)

при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

**1.3.** Работодатель признает профсоюзную организацию \_\_\_\_\_

(наименование организации)

в лице её профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников \_\_\_\_\_,

(наименование организации)

ведущим переговоры от их имени.

**1.4.** Коллективный договор заключен уполномоченными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы, долгосрочному поступательному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе.

**1.5.** Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание в отношениях друг с другом.

**1.6.** Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством,

но конкретизированные положения: об условиях труда и его оплате, охране труда, обеспечении социально-бытовых нужд работников, о гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых работникам, а также льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с действующим законодательством (ст.41 ТК РФ).

#### 1.7. Сфера и срок действия коллективного договора.

**1.7.1.** Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации (ст. 43 ТК РФ), за исключением раздела «Взаимодействие сторон. Права, гарантии и льготы для профсоюзного актива», положения которого обеспечивают дополнительные права, гарантии и льготы для работников, чьи интересы представляет профсоюзный комитет: членов профсоюза и не членов профсоюза, уполномочивших профком представлять их интересы.

**1.7.2.** Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают профком представлять их интересы и ежемесячно перечисляют денежные средства на счет первичной профсоюзной организации в размере 1% от заработной платы (в соответствии со ст. 30 ТК РФ, ст. 28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 377 ТК РФ).

**1.7.3.** Коллективный договор заключается сроком на \_\_\_\_\_ (ч.1 ст. 43 ТК РФ — не более трех лет) и вступает в силу с \_\_\_\_\_ со дня его подписания или иного установленного сторонами срока. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

**1.7.4.** Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

**1.7.5.** Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, российским и областными отраслевыми тарифными соглашениями. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

**1.8.** При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ч.4 ст.43 ТК РФ). При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. (ст.43 ТК РФ).

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

**1.9.** Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия, в первую очередь, путем переговоров.

Стороны обязуются делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения согласительным путем.

**1.10.** Во исполнение настоящего коллективного договора локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются на предприятии по согласованию с профкомом.

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

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

### **2.1. Работодатель обязуется:**

**2.1.1.** обеспечить эффективное управление организацией, соблюдать законы, иные нормативные акты, положения настоящего договора;

**2.1.2.** добиваться стабильного финансового положения организации, роста её конкурентоспособности;

**2.1.3.** обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

**2.1.4.** обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами, технической документацией и иными средствами для выполнения производственной программы;

**2.1.5.** создавать условия для профессионального и интеллектуального роста работников, проводить профессиональную подготовку, переподготовку, обучение, повышение квалификации работников; формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.196 ТК РФ);

**2.1.6.** повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов организации, роста цен и тарифов;

**2.1.7.** выплачивать заработную плату в сроки, установленные ТК, настоящим договором, правилами внутреннего трудового распорядка;

**2.1.8.** предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением; предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, по существующим социальным программам (ст. 22 ТК РФ);

**2.1.9.** поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявлять благодарность, выдавать премию, награждать ценным подарком, почетной грамотой, представлять к званию лучшего по профессии) (ст.191 ТК РФ);

**2.1.10.** выполнять в полном объеме обязательства Работодателя, предусмотренные ст. 22 ТК РФ;

**2.1.11.** создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, иными законами и соглашениями.

## **2.2. Профсоюзный комитет, как представитель Работников обязуется:**

**2.2.1.** способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;

**2.2.2.** нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

**2.2.3.** представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29, 30 ТК РФ);

**2.2.4.** способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

**2.2.5.** добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

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

**2.2.7.** контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации (ст. 41 ТК РФ);

**2.2.8.** добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов в случаях, установленных законодательством, без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК РФ);

**2.2.9.** в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не использовать в качестве средства давления на Работодателя – забастовки, иные формы протеста;

**2.2.10.** обеспечивать членам Профсоюза и не членам профсоюза, уполномочившим профком представлять их интересы и перечисляющим на счет первичной профсоюзной организации ежемесячно 1% заработной платы, защиту их прав по вопросам трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.

## **2.3. Работники обязуются:**

**2.3.1.** полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору (ст. 21 ТК РФ);

**2.3.2.** соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда и отдыха, инструкции по охране труда;

**2.3.3.** способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества предоставляемых услуг, росту производительности труда;

**2.3.4.** беречь и эффективно использовать имущество организации, не совершать действий, влекущих за собой причинение действительного ущерба предприятию;

**2.3.5.** принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой,

авария) и немедленно сообщать о случившемся администрации;

**2.3.6.** создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать интересы других работников.

**Стороны коллективного договора обладают следующими правами:**

**2.4. Работодатель имеет право:**

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

**2.4.2.** поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

**2.4.3.** привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

**2.5. Профсоюзный комитет имеет право:**

**2.5.1.** получать и заслушивать информацию работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

**2.5.1.1.** по реорганизации и ликвидации предприятия;

**2.5.1.2.** введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

**2.5.1.3.** профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

**2.5.1.4.** по другим вопросам, предусмотренным ТК, федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

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

**2.5.3.** свободно распространять информацию о своей деятельности;

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

**2.6. Работник имеет право на:**

**2.6.1.** заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;

**2.6.2.** предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

**2.6.3.** рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

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

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

**2.6.6.** полную достоверную информацию об условиях труда и о требованиях охраны труда на рабочем месте;

**2.6.7.** профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

- 2.6.8.** участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором, формах;
- 2.6.9.** объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- 2.6.10.** ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- 2.6.11.** защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
- 2.6.12.** разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
- 2.6.13.** обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

### **3. Трудовой договор.**

- 3.1.** Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в двух экземплярах в соответствии с ТК РФ, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (ст.57,58 и 67 ТК РФ). Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ). Для работников, принятых ранее, оформление письменного трудового договора производится только с их согласия. Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров и согласовываются с профсоюзным комитетом.
- 3.2.** При приеме на работу администрация обязуется наняемого на предприятие работника направлять в профсоюзный комитет для ознакомления с коллективным договором до заключения с ним трудового договора, а также ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника..
- 3.3.** Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевыми соглашениями, коллективным договором.
- 3.4.** Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ). Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством с участием профсоюзного комитета (ст.59 ТК РФ).
- 3.5.** В трудовой договор по соглашению сторон может быть включено условие об испытании в целях проверки соответствия работника поручаемой работе (ст.70 ТК РФ). Установление работнику срока испытания, превышающего три месяца, не допускается. Испытательный срок не устанавливается для лиц, определенных ст. 70 ТК РФ и иными законодательными актами.
- 3.6.** Каждому вновь нанятому работнику устанавливается период адаптации

сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будет применяться наказание за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

**3.7.** Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 72 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст. 72<sup>2</sup> ТК РФ).

**3.8.** В связи с изменением организационных или технологических условий труда допускается изменение существенных условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции, места работы (ст. 74 ТК РФ). При этом изменения определенных сторонами условий трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, отраслевыми соглашениями.

**3.9.** Об изменении существенных условий труда, условий оплаты труда, льгот, режима труда и отдыха, установления или отмене неполного рабочего дня, совмещения профессий, изменении разрядов и наименования должностей и других важных условий, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ). В случае изменения существенных условий труда стороны при достижении согласия вносят дополнения или изменения в трудовой договор, либо заключают новый. В случае несогласия работника трудовой договор расторгается по п. 7 ст. 77 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 74), изменение существенных условий труда допускается с согласия выборного профсоюзного органа.

**3.10.** Обязанностью работодателя является создание условий профессионального роста работников путем организации системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в том числе смежную) профессию, повысить квалификацию по выполняемой работе.

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

#### **4. Формы, системы и размеры оплаты труда, денежные вознаграждения, доплаты и надбавки, пособия, компенсации, нормирование труда, тарификация работ и рабочих.**

**4.1.** Организация оплаты труда на предприятии основывается на использовании единой межотраслевой тарифной сетки согласно Постановлению ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 17.09.1986г. № 1115, а для предприятий ЖКХ и ГЭТ согласно приказу Министерства жилищно-коммунального хозяйства РСФСР № 505 от 5.12.86г и № 71 от 14.03.90 г. для установления соотношений в оплате труда по профессионально – квалификационным группам для всех профессий, должностей

работников относительно тарифной ставки рабочего первого разряда.

**4.2.** Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры тарифных ставок и окладов по категориям работников и отдельным профессиям, тарифные коэффициенты и т.д. определяются Положением об оплате труда (Приложение № \_\_\_ к коллективному договору).

**4.3.** В качестве минимальной для дифференциации тарифных ставок и должностных окладов работников признается месячная тарифная ставка рабочих 1-го разряда при работе в нормальных условиях, которая устанавливается на ..... (дата, месяц, квартал) 20... г. в размере .....рублей в месяц в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением по организациям жилищно - коммунального хозяйства, коммунальной энергетики, газового хозяйства, топливообеспечения, автомобильного и городского наземного электрического транспорта и другим организациям жизнеобеспечения .

Минимальный размер месячной тарифной ставки индексируется в связи с фактическим и прогнозируемым ростом потребительских цен и выше.

**4.4.** В зависимости от финансового и экономического состояния организации, а также социальных, экономических и производственных факторов, работодатель вправе устанавливать в организации тарифную ставку рабочего первого разряда в размере, превышающем величину, предусмотренную Отраслевым тарифным соглашением.

**4.5.** Индивидуальная заработная плата работников максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

**4.6.** Установленная работнику в соответствии с присвоенным ему разрядом конкретная тарифная ставка (оклад) является социальной гарантией минимальной оплаты труда для данного работника. В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, иные компенсационные и социальные выплаты.

**4.7.** **Все решения, касающиеся установления условий оплаты труда, в том числе системы заработной платы, размеров тарифных ставок (окладов), норм труда, стимулирующих доплат и надбавок, принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.8, ст.135 ТК РФ, ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", ст. 11, п.5.7. 5.22 Отраслевого тарифного соглашения).**

**4.8.** Размеры и условия стимулирующих доплат и надбавок определяются положениями (приложения №...,№...,№ .....):

- вознаграждение (надбавки) за стаж работы в отрасли;
- надбавки рабочих за высокое профессиональное мастерство;
- надбавки за высокие достижения в труде, высокий уровень квалификации, выполнение особо важной работы на срок проведения;
- надбавка за условия и интенсивность труда водителям горэлектротранспорта и рабочим, занятым ремонтом подвижного состава в размере 24% тарифной ставки (оклада);
- и другие.



**4.9.** Премирование работников (в том числе освобожденных профсоюзных работников) за основные результаты производственной деятельности производится в соответствии с положением, (приложение №\_\_\_\_) (ст. 135, 375 ТК РФ).

**4.10.** Премирование работников по итогам работы за год определяется с учетом результатов труда работника и продолжительности его непрерывного стажа работы на предприятии в соответствии с положением, (приложение №\_\_\_\_)

**4.11.** Труд работников-повременщиков оплачивается по фактически выполняемой работе, но не ниже тарифной ставки того разряда, который присвоен рабочему по основной работе.

При выполнении работ различной квалификации труд работников с повременной оплатой труда оплачивается по работе более высокой квалификации.

Труд работников со сдельной оплатой труда оплачивается по расценкам, установленным на каждую фактически выполняемую ими работу (ст. 150 ТК РФ).

**4.12.** В случае, когда рабочему-сдельщику поручено выполнение работы, тарифицируемой ниже присвоенного ему разряда, ему выплачивается межразрядная разница (ст. 150 ТК РФ).

**4.13.** Выплата заработной платы производится не реже, чем каждые полмесяца \_\_ числа и \_\_ числа в рабочее время (ст.136 ТК РФ) (может быть установлен график выплат по участкам).

Ежемесячно перед выплатой заработной платы работникам выдается расчетный листок (ст. 136 ТК РФ).

Средний заработок исчисляется в соответствии ст.139 ТК РФ.

**4.14.** В случае несвоевременной выплаты заработной платы работнику выплачивается компенсация в размере не ниже одной трехсотой действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактической выплаты (ст.236 ТК РФ). Работодатель совместно с профсоюзом разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

**4.15.** Оплата за все время сверхурочной работы производится в соответствии ст. 152 ТК РФ.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха.

В организации может быть предусмотрена оплата сверхурочной работы в двойном размере (п.5.17. Отраслевого тарифного соглашения).

**4.16.** Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии ст.153 ТК РФ.

При суммированном учете рабочего времени выходной день по графику конкретного работника оплачивается в двойном размере или по его желанию предоставляется другой день отдыха. При этом продолжительность рабочего времени по графику за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов. Графики доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Оплата за нерабочие праздничные дни производится по положению (приложение № ) (ст. 112 ТК РФ).

**4.17.** Доплата за работу с разделением смены на части устанавливается из расчета не менее 30% тарифной ставки за время работы в такой смене (приложение №\_\_).

**4.18.** Доплата за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) производится в размере 40% тарифной ставки, сторожам – 35% (ст.154 ТК РФ, п.5.10. Отраслевого тарифного соглашения).

**4.19.** Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, на работах с вредными и опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере (ст. 146, ст.147, 149 ТК РФ) в соответствии с положением (приложение №\_\_).

**4.20.** Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания и увеличения объема работ, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливается в размерах по соглашению сторон, но не менее\_\_(20%) тарифной ставки (оклада). Совмещение профессий допускается с согласия работника (ст. 151 ТК РФ).

**4.21.** Доплаты бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, за руководство бригадой численностью \_\_\_\_ человек устанавливается в размере \_\_\_\_ % тарифной ставки (или фиксированный размер).

**4.22.** Надбавка за классность устанавливается квалификационной комиссией предприятия в соответствии с требованиями ЕТКС при условии фактической работы на автомашинах соответствующей категории и начисляется за время фактической работы на линии. Размер надбавки за классность устанавливается: для водителей автомобилей, горэлектротранспорта 2-го класса - в размере 10%, 1-го класса - 25% тарифной ставки.

**4.23.** Время простоя не по вине работника оплачивается в размере \_\_\_\_\_ (но не менее двух третей средней заработной платы работника). Время простоя по вине работника не оплачивается (в соответствии со ст.157 ТК РФ).

В случае простоя допускается с письменного согласия работника перевод его на другую работу, с оплатой по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72.2 ТК РФ).

**4.24.** Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу в соответствии с медицинским заключением, вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение 1 месяца в размере разницы в заработках.

**4.25.** Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, за все время обучения сохраняется средняя заработная плата. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов (ст.187 ТК РФ).

**4.26.** По окончании профессионального обучения на производстве рабочему присваивается квалификация (разряд, класс, категория) по профессии согласно тарифно-квалификационному справочнику и предоставляется работа в соответствии с полученной квалификацией, либо производится доплата за высокую квалификацию.

**4.27.** За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, работнику, обязанному проходить такое обследование, сохраняется средний заработок. Если прохождение медосмотра связано с проездом в

другую местность, работнику компенсируются расходы, связанные с проездом, наймом жилья и суточные в размерах, не менее, чем это предусмотрено при командировках (ст.185 ТК РФ).

**4.28.** Присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов рабочим и тарификация работ производится Квалификационной комиссией предприятия с участием представителя профкома в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕКТС), тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 21.08.98г. № 37, тарифно-квалификационными характеристиками общепрофессиональных профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады.

**4.29.** Введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом после внедрения новой техники и технологии, реализации организационно-технических мероприятий, улучшения материально-технического снабжения, условий труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования (ст.160, ст.162 ТК РФ). О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

**4.30.** Должностной оклад руководителю предприятия устанавливается трудовым договором с соответствующим органом в зависимости от величины месячной тарифной ставки 1-го разряда рабочего основной профессии, определенной данным коллективным договором.

Должностной оклад повышается одновременно с увеличением тарифных ставок работников организации (Постановление Правительства РФ от 21.03.94 г. № 210 и нормативными документами Министерства труда: Письмом от 9.09.94г. № 1775-КВ «Об особенностях применения Положения об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий», Письмом от 14.03.97г. № 111-7 «О премировании руководителей организаций жилищно-коммунального хозяйства» и Письмом от 28.04.1994г. № 727-РБ «О порядке применения Постановления Правительства Российской Федерации от 21 марта 1994г. № 210»).

На руководителя организации распространяются все положения настоящего коллективного договора.

## **5. Занятость, переобучение кадров, условия высвобождения работников.**

**5.1.** Вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации её, а также сокращением численности или штата, рассматриваются предварительно по согласованию с профкомом.

Работодатель заблаговременно ставит в известность профком обо всех готовящихся крупных организационных изменениях в деятельности предприятия, а также проектах долгосрочных и текущих планов производства и его развития, результатах финансовой деятельности предприятия и распределения полученных доходов, иных важных для членов профсоюза вопросах.

Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых

в результат реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

**5.2.** Ликвидация организации, её подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы, полное или частичное приостановление производства (работы), влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться работодателем только после предварительного уведомления профкома (не менее чем за три месяца) и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников.

Смена собственника имущества организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации (ст.75 ТК РФ).

**5.3.** При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение может привести к массовому увольнению работников, не менее чем за 3 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, причины сокращения, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Моментом начала проведения соответствующих мероприятий считается дата направления письменного предупреждения работникам об увольнении в связи с сокращением численности или штата. (ст.82 ТК РФ, п. 7.4.2. Отраслевого тарифного соглашения).

**5.4.** С приказом (распоряжением) о прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально, под роспись не менее чем за два месяца (ст.180 ТК РФ) до увольнения.

Лицам, получившим уведомление об увольнении, представляется свободное от работы время - 8 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением средней заработной платы.

**5.5.** Расторжение трудового договора по инициативе администрации по ст. 81 ТК РФ (п.2, п.3, п.5, подпункты «в», «д» п.6, п.9, п.10, п.13) с работником – членом профсоюза производится с предварительного согласия профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ, Закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" п.4, ст. 12, п.7.4.4. Отраслевого тарифного соглашения).

**5.6.** При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой ст.81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

**5.7.** Расторжение трудового договора с руководителем организации по инициативе работодателя (собственника организации) в порядке, предусмотренном п.2 ст.278 ТК РФ производится с предварительного согласия профсоюзного комитета (ч.4 ст.82 ТК РФ).

При принятии решения об увольнении руководителя собственник

организации направляет в профсоюзный комитет проект документа(ов) о расторжении трудового договора с руководителем.

Профсоюзный комитет в течение 1 (одного) месяца с момента получения проекта документов от собственника, обязан рассмотреть вопрос об увольнении руководителя и направить свое заключение собственнику.

### **5.8. Работодатель и профсоюзный комитет договорились о том, что:**

**5.8.1.** Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагается любая имеющаяся работа в организации и обеспечивается обучение, переквалификация за счет средств организации с сохранением среднего заработка на время обучения новым профессиям (ст. 81, ст.180 ТК РФ).

**5.8.2.** При расширении производства обеспечивается приоритет в приеме на работу лиц, ранее уволенных в связи с сокращением численности при условии их добросовестной работы.

**5.8.3.** Для минимизации сокращения численности или штата работников используются следующие возможности: естественный отток кадров (собственное желание, выход на пенсию и др.), временное ограничение приема кадров, переподготовка кадров, их перемещение внутри организации, по соглашению с работниками введение режима неполного рабочего дня или неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев в соответствии со ст.74 ТК РФ.

**5.8.4.** Помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- проработавшие в организации свыше 10 лет,
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста,
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матерей,
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного.

**5.8.5.** Не допускается без трудоустройства увольнение работников предпенсионного возраста (за 2 года до установленного срока пенсии), работников, воспитывающих детей-инвалидов, одновременно двух работников из одной семьи по сокращению штата или численности работников. В случае невозможности трудоустройства работников предпенсионного возраста, с их личного согласия, работодатель принимает меры по их досрочному выходу на пенсию.

**5.8.6.** Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), другие лица, воспитывающих указанных детей без матери, не могут быть уволены по инициативе работодателя, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст.261 ТК РФ).

**5.8.7.** Работникам, проработавшим на предприятии более 10 лет, ставшими безработными, выплачивается компенсация в размере не менее 10% среднего заработка сверх государственного пособия до трудоустройства, но не более \_\_\_\_\_ месяцев.

**5.8.8.** Устанавливаются пенсии за счет организации работникам, которые по состоянию здоровья и с учетом их личной просьбы переводятся на пенсию досрочно до достижения ими пенсионного возраста в соответствии с действующим законодательством.

**5.8.9.** За счет средств организации могут быть установлены повышенные размеры доплат при работе в режимах неполного рабочего дня, неполной рабочей недели, например, до размера минимальной тарифной ставки, установленной на предприятии, или до уровня тарифной ставки работника (за счет прибыли).

**5.8.10.** Работникам, высвобожденным из организации в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с настоящим коллективным договором, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в организации, а также возможность пользоваться лечебными учреждениями, а детям – детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с работниками организации (п.3 ст. 13 главы III Закона № 1032-1 «О занятости населения в РФ» ).

**5.8.11.** За работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу в данной организации в течение трех месяцев после увольнения с военной службы сохраняется право на поступление на работу в ту же организацию, а за проходившими военную службу по призыву ( в том числе и за офицерами, призванными на военную службу в соответствии с Указом Президента РФ) – также права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу (п.5. ст.23 ФЗ «О статусе военнослужащих» от 27.05.98г. № 76).

**5.8.12.** Предоставляется возможность переподготовки, трудоустройства и установление льготных условий и режима работы работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями.

**5.8.13.** Привлечение и использование в организации иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства и с согласия профсоюза.

**5.9.** В целях обеспечения и закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, воспитания молодых кадров, работодатель обязуется:

**5.9.1.** Укреплять учебно-материальную базу для производственного обучения, обеспечив её необходимым оборудованием, инструментом, материалами, учебно-наглядными пособиями.

**5.9.2.** Разработать совместно с профсоюзом план повышения квалификации и подготовки кадров (приложение № \_\_\_\_). На реализацию данного плана работодатель направляет средства в размере \_\_\_\_\_ рублей.

**5.9.3.** Содействовать работникам, желающим повысить свою квалификацию, пройти переподготовку, приобрести другую профессию.

**5.9.4.** Закреплять наставников за молодыми работниками согласно Положению о наставничестве (приложение № \_\_\_\_ ) и выплачивать наставникам надбавку к окладу в размере \_\_\_\_\_ ( но не менее 10% размера оклада).

**5.9.5.** Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантировать перевод на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.

## **6. Продолжительность рабочего времени, времени отдыха и отпусков.**

**6.1.** Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.100 ТК РФ ) (Приложение №\_\_\_). Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается 40-часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

**6.2.** Продолжительность ежедневной работы определяется графиками сменности, согласованными с профкомом с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период (Приложение №\_\_\_).

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

**6.3.** Когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени на предприятии может применяться суммированный учет рабочего времени (учетный период - месяц, квартал, но не более года). При суммированном учёте рабочего времени продолжительность смены не должна превышать 12 часов. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов. Перечень участков и производств, где применяется суммированный учет рабочего времени, прилагается (приложение № ...) (ст.104 ТК РФ).

**6.4. Стороны договорились, что в организации:**

**6.4.1.** Работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленного для данного работника, (сверхурочной работе) в случаях, предусмотренных ст. 97, ст.99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

**6.4.2.** Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (приложение № ...) (ст. 101 ТК РФ).

**6.4.3.** В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузо-разгрузочных работ (ст.113 ТК РФ).

В других случаях привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её отдельных структурных подразделений. Без их согласия работники привлекаются к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных ч.3 ст.113 ТК РФ.

В остальных случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета (ч.5 ст.113 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст.153 ТК РФ).

**6.4.4.** В выходные и праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов. К дежурствам могут привлекаться только служащие и специалисты по списку, согласованному с профкомом. Дежурства компенсируются предоставлением в течение ближайших 10 дней отгула той же продолжительности, что и дежурство, или оплачиваются – в соответствии ст. ст. 152, 153 ТК РФ.

**6.4.5.** На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Перечень работ, на которых допускается деление рабочего дня на части, устанавливается по согласованию с профкомом и является приложением к коллективному договору (приложение № \_\_\_\_).

**6.4.6.** Для лиц моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ).

Применяется сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных законодательством :

- для женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет - ...часов,
- для лиц, частично утративших на производстве трудоспособность - ..... часов,
- для лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда, - ..... часов,
- для учащейся молодежи ..... часов. (Приложение № \_\_\_\_).

**6.4.7.** Устанавливается гибкий распорядок рабочего времени и предоставляется женщинам возможность самостоятельно осуществлять выбор для них режима труда с целью совмещения трудовой деятельности и семейных обязанностей.

**6.4.8.** Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

**6.4.9.** При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема производств (работ) работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и не менее чем за 3 месяца извещать об этом профсоюзный комитет для согласования необходимости введения



режима неполного рабочего времени. Режим неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели может вводиться на срок не более шести месяцев в год (ст. 74 ТК РФ).

**6.4.10.** На участках, где по условиям работы перерыв для отдыха и питания установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены. Перечень таких работ, порядок и места для приема пищи устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и являются приложением к коллективному договору (приложение № \_\_\_) (ст.108 ТК РФ).

**6.5.** Ежегодные оплачиваемые отпуска работникам предоставляются минимальной продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ). По соглашению между работником и работодателем ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Запрещается непредоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (ст.124, 125 ТК РФ).

**6.6.** Отпуска работникам предоставляются по составленному за две недели до начала календарного года графику, согласованному с профкомом (ст.123 ТК РФ).

**6.6.1.** Период нахождения в отпуске в связи с вынужденным временным прекращением работы организации или приостановкой производства включается в стаж работы для предоставления ежегодного отпуска (постановление Минтруда РФ от 27.06.96 № 40).

**6.6.2.** Дополнительные отпуска за работу с вредными и тяжелыми условиями труда предоставляются в соответствии с приложением № .....(ст.117 ТК РФ).

**6.6.3.** Дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день предоставляется в соответствии с приложением № ..... (ст. 119 ТК РФ).

**6.6.4.** Дополнительные отпуска подлежат присоединению к основному отпуску продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст.120 ТК РФ).

**6.6.5.** Кроме перечисленных выше предоставляются дополнительные отпуска за счет средств предприятия следующим работникам:

- работнику, имеющему двух и более детей до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет-.... дней;
- одинокой матери (отцу), имеющей ребенка до 14 лет - ... дней;
- женщинам, имеющим детей в возрасте .... лет - ..... дней,
- ветеранам труда, проработавшим в организации более .... лет - .... дней,
- работникам, успешно обучающимся в общеобразовательных учреждениях - дней(ст.173-176 ТК РФ).

**6.7.** Работникам организации предоставляется свободное время с сохранением среднего заработка (с частичной оплатой или без оплаты) в случаях:

- регистрации брака ... дня,
- рождении ребенка ... дня,
- организации похорон близких родственников .... дня,
- в связи с переездом на новое место жительства;

– в первый день учебного года для родителей, чьи дети идут в 1 – 4-й класс школы и т.д.

**6.8.** По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст.128 ТК РФ).

**6.9.** Работникам предоставляются отпуска (свободные от работы дни) без оплаты в случаях, определенных ст. 128 ТК РФ, а также:

- работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях и получающим второе образование той же ступени (ст.177 ТК РФ),
- и ... другое.

Предоставление отпуска производится по личному заявлению работника.

## **7. Улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи (подростков).**

**7.1.** Работодатель признает, что обеспечение безопасности и здоровых условий труда работников является его обязанностью (ст.212 ТК РФ).

Стороны обязуются прилагать максимальные совместные усилия в достижении этой цели, и ежегодно заключают соответствующее соглашение по охране труда (приложение № ....) и отчитываются о его выполнении.

**7.2. Работодатель, руководствуясь Трудовым кодексом РФ, обязуется:**

**7.2.1.** Обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда, соответствующее требованиям законодательства об охране труда, уделять особое внимание безопасности ведения работ, обеспечению работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты по установленным нормам, а также организации их надлежащего санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания.

**7.2.2.** Выделить на мероприятия по улучшению условий и охраны труда в организации средства в сумме..... тыс. руб. (не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), (ст.226 ТК РФ), согласно сметы (приложение № \_\_\_\_).

**7.2.3.** Организовать работу службы по охране труда. Не допускать сокращение специалистов и ликвидацию служб охраны труда, обеспечивать условия для их эффективной работы в соответствии с Постановлением Минтруда России от 17.01.2001г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

Обеспечить приобретение наглядной агитации по охране труда, промышленной безопасности и безопасности дорожного движения, оборудование и работу кабинетов, уголков (стендов) охраны труда, а также совместно с профкомом проводят Дни охраны труда.

**7.2.4.** Своевременно проводить периодическую аттестацию рабочих мест по условиям труда с замерами вредных и опасных факторов согласно утвержденному графику (приложение № \_\_\_\_)

По результатам аттестации разработать совместно с профкомом План

мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда и включить его как приложение к коллективному договору (приложение № \_\_\_\_).

**7.2.5.** Информировать работников при приеме на работу об условиях труда на рабочих местах, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, и компенсациях за работу с вредными условиями труда, режиме труда и отдыха. Предоставлять такую информацию по просьбе работника и в процессе его труда.

**7.2.6.** Своевременно и качественно проводить предусмотренные законодательством виды инструктажей, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим со стажировкой на рабочем месте и проверкой знаний, требований охраны труда (ст.225 ТК РФ). Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ).

**7.2.7.** Организовывать в соответствии с положением о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических медицинских осмотрах, утвержденным по согласованию с профсоюзным комитетом, за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотра (ст. 212, ст. 213 ТК РФ) (приложение № \_\_\_\_).

Не допускать работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

**7.2.8.** Обеспечить своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, спецобуви, предохранительных приспособлений и других средств индивидуальной защиты бесплатно в соответствии с нормами выдачи в зависимости от вида и условий работы на определенный срок (приложение № .... ). Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

При необходимости спецодежда, спецобувь и инструмент заменяются досрочно. Новые средства индивидуальной защиты предоставляются при возврате изношенных. Приобретение, хранение, стирка и ремонт одежды осуществляется за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ)

**7.2.9.** В соответствии со ст.221 ТК РФ и Типовыми нормами бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты для работников сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятых на работах с вредными (опасными) условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденными приказом Минсоцразвития России от 01.10.2008г. № 541н, работодатель имеет право по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и с учетом своего финансово-экономического положения устанавливать по результатам аттестации рабочих мест нормы бесплатной выдачи работникам специальной

одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

**7.2.10.** Обеспечить выдачу работникам бесплатно смывающих (мыло) и обезвреживающих средств (ст.221 ТК РФ) (приложение № ...).

**7.2.11.** Обеспечить работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с, Федеральным законом от 01.10.2007г. № 224-ФЗ «О внесении изменений в ст.222. ТК РФ», Постановлением Правительства РФ от 13.03.2008г. № 168 «О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов» и Приказом Минсоцразвития от 16.02.09г. № 45н по перечню должностей и профессий (приложение № \_\_\_)

**7.2.12.** Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями по охране труда согласно ст. 223 ТК РФ.

**7.2.13.** Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными производственными условиями труда следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск согласно приложению № ...,
- доплату (согласно п.п.4.19 настоящего колдоговора и приложения № ...),

**7.2.14.** Обеспечивать условия и охрану труда женщин и молодежи (подростков), для чего:

- проводит первоочередную аттестацию рабочих мест женщин и подростков по условиям труда;
- выполняет мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ для обеспечения норм предельно-допустимых нагрузок для женщин и подростков, установленных Постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993г. №105;
- исключает применение труда женщин и лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда (ст.253 ТК РФ, постановления Правительства РФ от 25.02.2000 № № 162, 163);
- оплачивает (возможно частично) дополнительные профосмотры работниц в учреждениях здравоохранения.

**7.2.15.** Совместно с профкомом обеспечить создание на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюза комитетов (комиссий) по охране труда, финансирование работы комитетов (комиссий) по охране труда, выделение помещений, необходимой нормативно-технической документации, обучение членов комитетов (комиссий) по охране труда за счет средств работодателя и осуществлять контроль за состоянием условий труда и охраны труда на участках и выполнением соглашения по охране труда (ст.218 ТК РФ).

В соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 08.04.1994г. № 30 «Об утверждении рекомендаций по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива» предоставлять уполномоченным лицам по охране труда для выполнения своих

обязанностей \_\_\_\_ часов в неделю с оплатой этого времени за счёт средств работодателя в размере среднего заработка.

**7.2.16.** Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профкомом, совместной комиссией по охране труда вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда на участках и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

**7.2.17.** Создавать на предприятии условия для реализации профкомом права в пределах его компетенции контролировать соблюдение законодательства по охране труда и проводить независимую экспертизу (аттестацию) рабочих мест и оборудования на соответствие нормам охраны труда и санитарии (ст.212, ст.370 РФ).

**7.2.18.** Расследование и учет несчастных случаев на производстве осуществлять согласно «Положению об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденному Постановлением Минтруда от 24 октября 2002 г. № 73 и ст.ст. 227 - 231 ТК РФ.

Обеспечить участие профкома, уполномоченных лиц по охране труда в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

**7.2.19.** Сохранять за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по его вине (ст.220 ТК РФ).

**7.2.20.** Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

Осуществлять учет и анализ производственного травматизма, причин профессиональных заболеваний, доводить до сведения работников итоги анализа, разрабатывать и внедрять профилактические мероприятия по их предупреждению .

**7.2.21.** Возмещать ущерб здоровью при утрате трудоспособности в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания в порядке, установленном законодательством (ст.184 ТК РФ).

**7.2.22.** Установить дополнительно единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- получения работником инвалидности - \_\_\_\_ минимальных размеров оплаты труда;
- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы - \_\_\_\_ минимальных размеров оплаты труда;
- гибели работника - \_\_\_\_ минимальных размеров оплаты труда.

**7.2.23.** Обеспечить санаторно-курортным лечением работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве, получивших профессиональные заболевания, при наличии заключения учреждения медико-социальной экспертизы.

**7.2.24.** В случае гибели работника на производстве, а также его смерти, наступившей вследствие травмы на производстве или профессионального

заболевания (при наличии заключения компетентного органа о наличии причинной связи между травмой или профзаболеванием и смертью, а также акта «О расследовании несчастного случая») все расходы, связанные с погребением производить за счет средств предприятия: венки, одежда, похоронные принадлежности, приобретенные в цехе ритуальных услуг, поминки в столовой в день похорон. Для доставки умершего из иногородних медицинских учреждений предоставлять транспорт.

### **7.3. Работник в области охраны труда обязан:**

**7.3.1.** Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

**7.3.2.** Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

**7.3.3.** Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст.214 ТК РФ).

**7.3.4.** 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).

**7.3.5.** В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

**7.3.6.** При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст.220 ТК РФ), ему предоставляется на время устранения опасности другая работа по его профессии. Отказ от работы не влечет за собой привлечение к дисциплинарной ответственности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, за работником сохраняется место работы (должность) и прежний заработок.

### **7.4. Профсоюзная организация обязуется:**

**7.4.1.** В целях организации сотрудничества по охране труда работодателей и работников в организации создать с участием представителей выборного органа первичной профсоюзной организации совместный комитет (комиссия) по охране труда (ст.218 ТК РФ).

**7.4.2.** Для организации общественного контроля за состоянием охраны труда профсоюзный комитет обязуется принять меры по избранию и организации деятельности уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда, проводить

постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда, за разработкой и выполнением мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, Соглашением по охране труда

**7.4.3.** Оказывать консультативную помощь работникам по вопросам условий и охраны труда, по предоставлению льгот и компенсаций за вредные условия труда, а также при получении травм в результате несчастных случаев на производстве..

**7.4.4.** Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

**7.4.5.** Способствовать осуществлению мер, направленных на улучшение условий охраны труда и снижению производственного травматизма.

**7.5.** Должностные лица, нарушившие Законодательство РФ о труде и законодательство РФ об охране труда могут быть привлечены к дисциплинарной и административной ответственности (ст.195 ТК РФ, Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30.12.01г. № 195-ФЗ.)

## **8. Обязательное и добровольное страхование.**

### **8.1. Работодатель обязуется:**

**8.1.1.** Обеспечить государственное социальное страхование, страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование работников, регулярно и в полном объеме вносить страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, в Пенсионный фонд, в Фонд обязательного медицинского страхования.

**8.1.2.** Информировать застрахованных лиц об уплате страховых взносов.

**8.1.3.** Возместить работнику причиненный ущерб при несвоевременном и не в полном объеме перечислении единого социального налога.

**8.1.4.** Заключение договора с органами здравоохранения по медицинскому обслуживанию трудящихся, проведению диспансеризации, профосмотров и т.д. на сумму ..... рублей.

**8.1.5.** Заключение договора добровольного медицинского страхования с негосударственными страховыми организациями, имеющими лицензии, выданные в соответствии с законодательством РФ, в пользу работников, проработавших в отрасли не менее \_\_\_\_ лет.

**8.1.6.** Оплачивать за счет собственных средств дни нетрудоспособности работников, не подлежащих оплате из средств социального страхования.

**8.1.7.** Производить работникам доплату к пособию по временной нетрудоспособности за первые \_\_\_\_ дней болезни до его среднедневного заработка.

**8.1.8.** Выделить из средств организации .... рублей на приобретение путевок на лечение и отдых. Работникам с вредными и тяжелыми условиями труда путевки на лечение предоставляются бесплатно.

**8.1.9.** Выделить.... рублей на содержание здравпункта, медицинских учреждений, средства в размере \_\_ рублей на приобретение медицинской аппаратуры, оборудование специальных кабинетов (в колдоговоре оговорить каких), медикаментов для оказания скорой доврачебной помощи работникам на

производстве.

**8.1.10.** Выплачивать работникам здравпункта вознаграждение в соответствии с положением (приложение № \_\_\_).

**8.1.11.** Выплачивать пособия, определенные законодательством РФ, лицам, пострадавшим от катастрофы на Чернобыльской АЭС и принимавшим участие в ликвидации ее последствий.

## **8.2. Стороны договорились, что:**

**8.2.1.** Работники имеют право беспрепятственно получать от работодателя информацию о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд, а также и в другие фонды (ст.62 ТК РФ).

**8.2.2.** Профком имеет право беспрепятственно осуществлять контроль за своевременностью и полнотой перечисления единого социального налога, в том числе в разрезе социальных фондов, в целом по организации, а также по отдельным работникам, и, в первую очередь, в части начисляемой для перечисления в Пенсионный фонд.

**8.2.3.** В организации создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и членов профсоюзного комитета, которая рассматривает вопросы оздоровления трудящихся и членов их семей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, занимается распределением средств социального страхования, остающихся в организации.

Комиссия полномочна определять количество путевок на отдых и лечение трудящихся, в оздоровительные лагеря для детей работников, на лечебное питание и другие мероприятия.

## **9. Социальные льготы, гарантии и компенсации.**

**9.1. Стороны договорились** предоставить работникам следующие льготы и компенсации и выделить ... тыс. руб. на реализацию мероприятий по социальному развитию коллектива (приложение № \_\_\_), в том числе:

**9.1.1.** на создание фонда для выдачи ссуд на строительство жилья, освоение садовых участков, приобретение личного имущества и т.д.;

**9.1.2.** на создание фонда единовременной материальной помощи;

**9.1.3.** на выдачу пособий.

**9.1.4.** на работах с особо вредными условиями труда предоставлять бесплатно лечебно-профилактическое питание (ст.222 ТК РФ).

**9.1.5.** частично компенсировать удорожание стоимости питания в столовых;

**9.1.6.** организовать бесплатную перевозку до места работы и обратно работников, занятых в вечернюю и ночную смены (или всех работников) либо осуществлять компенсацию расходов на транспорт.

**9.1.7.** выплачивать работникам ежегодные пособия на оздоровление в период отпуска в размере тарифной ставки (оклада), а многодетным семьям в размере 1,5 тарифной ставки (оклада);

**9.1.8.** устанавливать единовременные выплаты работникам при выходе на пенсию в зависимости от стажа работы в организации в следующих размерах:



При стаже работы	Размер выплат в отношении к среднему заработку
до 10 лет	1,0
от 10 до 15 лет	1,5
свыше 15 лет	2

**9.1.9.** выплачивать дополнительное ежемесячное пособие женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет (3 года) в размере .... руб.;

**9.1.10.** обеспечивать бесплатное или частично оплачиваемое содержание в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях детей работников, доход которых на одного члена семьи не превышает минимального прожиточного минимума по области (с учетом компенсации) или в семьях, имеющих троих и более детей, детей-инвалидов, в неполных семьях;

**9.1.11.** обеспечивать детей работников путевками в детские оздоровительные лагеря за \_\_\_\_ % от полной стоимости (но не более 10%). Многодетным семьям, семьям с детьми-инвалидами, одиноким родителям гарантируется бесплатное получение путевки.

**9.1.12.** предоставлять матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей школьников младших классов, однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний – 1 сентября.

**9.1.13.** финансировать мероприятия по переобучению работников;

**9.1.14.** оказывать материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами (несчастный случай, стихийное бедствие и т.д.) в размере .... руб.

**9.1.15.** оказывать материальную помощь работникам в связи с другими особыми обязательствами по ходатайству профсоюзного комитета.

**9.1.16.** оказывать помощь семьям умерших работников в организации похорон;

**9.1.17.** предоставлять автотранспорт для организации отдыха работников, а также на культурно-массовые мероприятия, для перевозки спортсменов - участников соревнований, для посещения детей в оздоровительных лагерях.

**9.2** Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

### **9.3 Работодатель:**

- обязуется ежемесячно перечислять на расчетный счет профсоюзного комитета целевые отчисления в размере, не менее 0,3 процента от фонда оплаты труда, на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).

- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

### **9.4 Профсоюзный комитет:**

- организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия для работников предприятия,

– выделяет на эти цели средства, предусмотренные сметой профсоюзного бюджета.

**9.5.** Работодатель по ходатайству профкома может производить единовременные выплаты к профессиональному празднику, ко Дню защитников Отечества, к Международному женскому дню 8 Марта и др.

**9.6.** Работодатель по ходатайству профкома может выделять средства для поощрения победителей конкурса «Лучший по профессии» в соответствии с Положением об этом конкурсе (приложение № \_\_\_\_).

## **10. Социальная защита работающей молодежи и женщин.**

**10.1.** В целях социальной защиты молодежи, создания необходимых правовых, экономических, бытовых и организационных условий и гарантий для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию **работодатель обязуется:**

**10.1.1.** дифференцированно, в зависимости от характера и сложности профессии, устанавливать молодым рабочим, выпускникам профессионально-технических училищ и образовательных школ с производственным обучением пониженные нормы выработки в течение полугодия с начала их самостоятельной работы, без уменьшения при этом заработной платы;

**10.1.2.** производить несовершеннолетним работникам, имеющим сокращенный рабочий день, оплату труда в размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы;

**10.1.3.** направлять работников на обучение в учреждения, обеспечивающие получение среднего специального и высшего образования на специальности, необходимые организации, и производить оплату за их обучение согласно условиям договора, заключаемого между работником и организацией, а, при необходимости, и учреждением образования.

**10.1.4.** предоставлять молодым родителям, воспитывающих двоих и более детей (по их заявлению), ежемесячно один свободный день от работы с оплатой из прибыли организации в размере \_\_\_\_ % тарифной ставки;

**10.1.5.** производить единовременную выплату молодым рабочим, призванным на службу в армию и возвратившимся после окончания службы на прежнее место работы в размере \_\_\_\_ минимальных заработных плат;

**10.1.6.** выделять молодым семьям денежные средства на полную или частичную компенсацию расходов по проживанию на условиях найма на квартирах у частных домовладельцев в размере \_\_\_\_ минимальных заработных плат.

**10.1.7.** предоставлять молодым семьям из фонда организации долгосрочные льготные или беспроцентные кредиты, ссуды на строительство и приобретение жилья, предметов длительного пользования для домашнего обихода, на обучение на платной основе в учебных заведениях;

**10.1.8.** обеспечить молодых рабочих и их семьи необходимыми условиями для занятия физкультурой и спортом, художественной самодеятельностью;

**10.1.9.** способствовать созданию на предприятии Молодежного совета.

**10.2. Профком обязуется:**

- 10.2.1.** способствовать созданию надлежащих условий повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи;
- 10.2.2.** поощрять молодых работников, успешно окончивших вечерние школы, высшие и средние специальные учебные заведения;
- 10.2.3.** содействовать созданию в организации молодежного фонда и привлечению в него средств;
- 10.2.4.** предусмотреть дополнительные по сравнению с законодательством нормы, усиливающие гарантии оставления на работе молодежи;
- 10.2.5.** не допускать увольнения по сокращению штата женщин, мужья которых призваны на действительную воинскую службу, и которые имеют детей.

## **11. Социальная защита работников при несостоятельности (банкротстве), реорганизации и ликвидации предприятия.**

**11.1.** Стороны договорились, что в условиях угрозы проведения процедур банкротства все решения принимаются с участием Профсоюза.

**11.2.** Работодатель обязуется доводить до сведения Работников информацию о производственном и финансовом положении организации.

**11.3.** Профсоюзу предоставляется право общественного контроля за ходом ликвидации организации на всех этапах ее проведения, своевременного ознакомления с материалами, готовящимися в ходе ликвидации, и экспертизы этих материалов, а также привлекать для контроля представителей вышестоящих профсоюзных органов.

Представитель работников должника участвует в арбитражном процессе по делу о банкротстве организации, других проводимых в связи с банкротством мероприятий в соответствии с Федеральным законом "О несостоятельности (банкротстве)" от 26.10.2002г. №127-ФЗ и другими нормативными актами.

**11.4.** В случае признания организации банкротом и осуществлении мероприятий по её ликвидации (реорганизации) коллективный договор сохраняет свое действие на весь период проведения этих мероприятий до момента полного расчета всех наемных Работников в соответствии с действующим законодательством.

**11.5.** При резком ухудшении экономического положения организации, руководитель организации извещает об этом профсоюзный комитет, предоставляет по просьбе профкома информацию о финансовом состоянии организации и принимает действенные меры по улучшению положения. Стабилизация экономического положения организации не может производиться путем снижения заработной платы работников.

**11.6.** Работодатели представляют профсоюзному комитету по его письменному запросу в соответствии с действующим законодательством информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным действующим законодательством, учредительными документами организации, коллективным договором.

Профсоюзные комитеты имеют право вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

**11.7.** Обеспечение гарантий работникам приватизируемых предприятий осуществляется в соответствии с Федеральным законом «О приватизации государственного и муниципального имущества» от 21 декабря 2001г. №178-ФЗ, другими нормативными и законодательными актами.

**11.8.** При продаже государственного или муниципального имущества на конкурсе стороны принимают меры по включению в условия конкурса следующих положений:

- сохранение рабочих мест;
- переподготовка и (или) повышение квалификации работников;
- сохранение профиля деятельности унитарного предприятия.

**11.9.** Открытые акционерные общества, созданные в процессе приватизации имущественных комплексов унитарных предприятий, соблюдают условия и отвечают по обязательствам, которые содержатся в коллективных договорах, действовавших до приватизации имущественных комплексов унитарных предприятий.

**11.10.** Трудовые отношения работников унитарных предприятий после приватизации имущественных комплексов унитарных предприятий продолжаются с согласия работников и могут быть изменены или прекращены не иначе как в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

**11.11.** При ликвидации организации претензии работников по коллективному договору удовлетворяются за счёт имущества ликвидируемой организации в соответствии с действующим законодательством.

## **12. Взаимодействие сторон.**

### **Права, гарантии и льготы для профсоюзного актива.**

**Стороны договорились о том, что:**

**12.1.** Работодатель признает исключительное право профсоюзного комитета вести переговоры от имени работников организации, предприятия по вопросам заключения коллективного договора, заключении или изменении соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, установления режимов труда, социального развития коллектива при реализации права на участие в управлении организацией и другие (ст.29 ТК РФ).

**12.2.** Профсоюзный комитет добивается обеспечения права на труд, улучшения качества жизни работников и членов их семей, условий труда и быта.

**12.3.** Профком осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях споров, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного

договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

**12.4.** Работодатель заблаговременно ставит в известность профком обо всех готовящихся крупных организационных изменениях в деятельности организации, а также проектах долгосрочных и текущих планов производства и развития, результатах финансовой деятельности организации и распределении полученных доходов, других вопросах.

**12.5.** Работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и коллективным договором. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, касающихся вопросов социально-экономических отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок (указать, какой именно) рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированные ответы.

**12.6.** Работодатель представляет профсоюзу, действующему в организации, в бесплатное пользование оборудование, служебные и другие помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой необходимые для его деятельности, в т.ч. и для проведения собраний работников, транспортные средства, оргтехнику и средства связи и другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профсоюзного комитета (ст.377 ТК РФ, ст. 29 Закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

**12.7.** Работодатель по письменному заявлению работников, как являющихся членами профсоюза, так и не состоящих в профсоюзе, но уполномочивших профком представлять их интересы, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы и средства из заработной платы одновременно с выплатой заработной платы работников (ст.377 ТК РФ).

Устанавливается следующий порядок перечисления членских профсоюзных взносов:

- в первичных профсоюзных организациях, не являющихся юридическими лицами и не имеющих собственных расчетных счетов, 100% членских профсоюзных взносов перечисляется на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой они находятся на расчетно-кассовом обслуживании. Дальнейшее распределение членских профсоюзных взносов осуществляется согласно уставным требованиям профсоюза;

- в первичных профсоюзных организациях, имеющих собственные расчетные счета, перечисление удержанных работодателем членских профсоюзных взносов в первичную профсоюзную организацию и вышестоящие профсоюзные органы производится согласно уставным требованиям профсоюза.

**12.8.** Освобожденные профсоюзные работники пользуются всеми правами, льготами и гарантиями, действующими в организации, наряду с работниками, в т.ч. в части премирования за основные результаты хозяйственной деятельности, вознаграждения по итогам работы за год, надбавки за стаж работы на предприятии и других (ст. 375 ТК РФ). (Конкретные условия премирования, выплаты вознаграждения, льготы и гарантии освобожденным профсоюзным работникам могут быть зафиксированы непосредственно в тексте коллективного договора).

Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа организации может производиться за счет средств организации в размерах, установленных коллективным договором (ст.377 ТК РФ).

**12.9.** Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, предоставлять ежемесячно свободное от работы время (ст.374 ТК РФ, ст. 25 Закона о профсоюзах):

**12.9.1.** для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников с оплатой по среднему заработку за счет работодателя: председателю профсоюзного комитета, его заместителю, председателям цехкомов, уполномоченным профкома по охране труда;

**12.9.2.** для участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в работе его пленумов, заседаниях комиссий, а также для участия в работе их выборных органов;

**12.9.3.** на время профсоюзной учебы.

**12.10.** Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по ст. 81 ТК РФ (п.2,3,5, подпункты «в», «д» п.б) с руководителем (его заместителями) выборного органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.82, ст.374, ст.376 ТК РФ).

**12.11.** Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда и представителей профсоюзного комитета в созданной комиссии по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

**12.12.** Работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется.

Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж (ст.375 ТК РФ).

**12.13.** Организация выделяет профсоюзному комитету целевые отчисления в размере не менее 0,3 процента от фонда оплаты труда, на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).

**12.14.** Профсоюзный комитет своей деятельностью способствует созданию

благоприятных трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между работодателем и работниками по вопросам, предоставляющим взаимный интерес (Рекомендации МОТ № 94 "О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятий"), укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

**12.15.** Представители профсоюзных органов включаются:

- по уполномочию работников в состав коллегиальных органов управления организацией;
- в комиссию по трудовым спорам (ст.384 ТК РФ)
- в комиссию по приватизации государственного и муниципального имущества, включая объекты социального назначения;
- в число представителей, направляемых в соответствующий комитет по управлению имуществом для участия в работе комиссии по приватизации организации.

**12.16.** Работодатель и профсоюзный комитет совместно определяют необходимость заключения отдельных соглашений, распространяющихся на членов профсоюза по вопросам:

- организации лечения и отдыха работников и членов их семей;
- участия работников в управлении предприятием;
- организации и проведения культурных и спортивных мероприятий;
- и другим вопросам.

### **13. Разрешение споров (конфликтов) по условиям, включенным в коллективный договор.**

**13.1.** Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

**13.2.** В случае возникновения споров по выполнению принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству (глава 61 ТК РФ).

**13.3.** Представителям работников, участвующим в примирительных процедурах по урегулированию коллективных трудовых споров, за все время их отвлечения от работы в организации в связи с выполнением указанных обязанностей сохраняется средняя заработная плата на срок не более трех месяцев в течение одного года и соответствующие льготы (ст.405 ТК РФ).

**13.4.** Профком организации в случае принятия работодателем решения, нарушающего условия коллективного договора, вносит представление об устранении этих нарушений.

**13.5.** Требования профсоюзного комитета об устранении нарушений законодательства о труде, охраны труда подлежат в недельный срок рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений.

### **14. Контроль за выполнением коллективного договора,**

**ответственность сторон.**

**14.1.** Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами, для чего избирается комиссия из \_\_ человек по \_\_ человек от каждой стороны (Приложение №\_\_). Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

**14.2.** При осуществлении контроля стороны обязаны своевременно представлять необходимую информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации.

**14.3.** К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в непредоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.(ст.55 ТК РФ, ст.ст.5.28 – 5.31 Кодекса РФ об административных правонарушениях от 30.12.01 № 195-ФЗ).

**14.4.** Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) трудового коллектива один раз в полугодие.

**14.5.** Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение .... дней после его подписания.

**14.6.** Подписанный сторонами коллективный договор, приложения, протоколы разногласий в семидневный срок направляются:

- работодателем (ст.50 ТК РФ) в Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции (г. Иваново, ул. Крутицкая, дом 2, ) для уведомительной регистрации
- и профкомом в обком профсоюза (г. Иваново, проспект Ленина, 92 ком. 68) для методического анализа.

**14.7.** Стороны договорились, что в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

**14.8.** Все изменения и дополнения коллективного договора вносятся по взаимной договоренности сторон. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения. Внесенные изменения и дополнения оформляются совместным постановлением и являются неотъемлемой частью коллективного договора и доводятся до сведения работников и регистрирующих органов. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, Отраслевым тарифным соглашением и нормами действующего законодательства (ст. 41, 44 ТК РФ). Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.



**Коллективный договор подписали:****От работодателя:**

Директор \_\_\_\_\_

Печать          Дата

**От имени Работников:**

Председатель ППО \_\_\_\_\_

Печать          Дата

**Содержание коллективного договора.**

1. Общие положения.
2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений.
3. Трудовой договор.
4. Формы, системы и размеры оплаты труда, денежные вознаграждения, доплаты и надбавки, пособия, компенсации, нормирование труда, тарификация работ и рабочих.
5. Занятость, переобучение кадров, условия высвобождения работников.
6. Продолжительность рабочего времени, времени отдыха и отпусков.
7. Улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи (подростков).
8. Обязательное и добровольное страхование.
9. Социальные льготы, гарантии и компенсации.
10. Социальная защита работающей молодежи и женщин.
11. Социальная защита работников при несостоятельности (банкротстве), реорганизации и ликвидации предприятия.
12. Взаимодействие сторон. Права, гарантии и льготы для профсоюзного актива.
13. Разрешение споров (конфликтов) по условиям, включенным в коллективный договор.
14. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон.

#### **Приложения к коллективному договору (Примерный перечень)**

1. Правила внутреннего распорядка.
2. Положение об оплате труда, в т.ч. перечень тарифных ставок (окладов) по категориям работников и отдельным профессиям.
3. Положение о премировании работников организации за основные результаты производственной деятельности.
4. Положения о стимулирующих доплатах и надбавках: за стаж работы, рабочим – за профессиональное мастерство, специалистам – за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации и другие.
5. Положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения по итогам годовой работы.
6. Положение о порядке и условиях доплаты за работу с вредными и тяжелыми условиями труда.
7. График очередности выплаты заработной платы по структурным подразделениям.
8. График сменности работ.
9. Положение об оплате за нерабочие праздничные дни.
10. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части.
11. Перечень участков и производств, где применяется суммированный учет рабочего времени.
12. Перечень категорий и профессий, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

13. Положение о предоставлении дополнительных отпусков за работу с вредными и тяжелыми условиями труда.
14. Положение о предоставлении отпусков за ненормированный рабочий день.
15. Соглашение по охране труда.
16. Смета расходования средств на охрану труда.
17. График проведения аттестации рабочих мест.
18. План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда.
19. Перечень профессий для прохождения предварительных и периодических медицинских осмотров.
20. Перечень работ (производств), при выполнении которых (при работе в которых) рабочие бесплатно обеспечиваются специальной одеждой, спецобувью, предохранительными приспособлениями и другими средствами индивидуальной защиты согласно Типовым отраслевым нормам.
21. Перечень профессий и должностей, на которых работникам бесплатно выдается мыло, смывающие и обеззараживающие средства.
22. Перечень работ (производств), при выполнении которых (при работе в которых) работники получают бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты или денежную компенсацию.
23. Программа повышения квалификации и подготовки кадров.
24. Положение о наставничестве.
25. Положение о проведении конкурса «Лучший по профессии».
26. Смета расходования фонда социальной защиты работников организации (и других созданных в организации фондов).
27. Состав комиссии по контролю за выполнением коллективного договора.