

## РЕКОМЕНДУЕМЫЙ МАКЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Представитель работодателя –  
руководитель организации или  
уполномоченное им лицо

Лицо, уполномоченное  
представителем работников

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(инициалы, фамилия)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(инициалы, фамилия)

\_\_\_\_\_  
(наименование должности)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

(печать)

(печать)

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

\_\_\_\_\_  
(наименование организации)

на \_\_\_\_\_ год (годы)

### Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации (указать наименование) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя \_\_\_\_\_

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

Работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
( в лице первичной профсоюзной организации)

1.2. Предмет Договора.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности

рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, (и другим вопросам, определенным сторонами - указать).

## Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц в кассе организации (вариант - через уполномоченных цехов, отделов, структурных подразделений) \_\_\_\_\_ и \_\_\_\_\_ числа каждого месяца либо по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

2.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (в организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами).

2.1.4. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК РФ).

2.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.1.6. Установить с «\_\_\_» \_\_\_\_\_:

минимальную месячную тарифную ставку рабочего I разряда в размере \_\_\_\_\_ руб.

минимальную оплату труда рабочего 5 разряда основного вида деятельности в размере \_\_\_\_\_ руб.

**Согласно статье 129 «Основные понятия и определения» ТК РФ тарифная ставка - это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.**

**Соответственно выплаты по районным коэффициентам не включаются в минимальную месячную тарифную ставку рабочего I разряда.**

2.1.7. Систему оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том

числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливать согласно приложениям N \_\_\_\_ .

2.1.8. При работе в производствах (выполнении работ) с вредными и/или опасными условиями труда оплату труда работников производить по повышенным тарифным ставкам (окладам) в соответствии с приложением № \_\_\_\_ .

**Согласно статье 147 ТК РФ оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.**

**Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.**

**До определения Перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда согласно статье 147 ТК РФ, применяются ранее действовавшие перечни производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда предприятий и организаций соответствующих министерств. При этом данные перечни не могут быть уменьшены. Расходы, связанные с их расширением, относятся на расходы по оплате труда.**

2.1.9. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.)

2.1.10. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере \_\_\_\_ процентов тарифной ставки (оклада) (эти доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законодательством).

**Пример:**

*Доплаты работникам, работающим в многосменном режиме, производятся в следующем размере:*

*40% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночную смену;*

*20% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в вечернюю смену.*

*Смена, в которой не менее 50% рабочего времени приходится на ночное время, считается ночной (ночным является время с 22 до 6 часов).*

*Смена, непосредственно предшествующая ночной при непрерывном цикле работы, считается вечерней.*

*Размер доплаты исчисляется за каждый час работы в вечернюю или ночную смену от тарифной ставки (оклада), включая доплаты за работу в тяжелых, вредных и опасных условиях труда.*

**Доплата за работу в ночное время производится в размере 40% тарифной ставки (оклада), а работникам воензированной и сторожевой охраны – 35%.**

**Последний абзац примера приводится для случаев, когда смену, в которой работал работник, нельзя отнести к ночной смене, но он часть времени работал в ночное время, тогда за это время ему будет производиться доплата за работу в ночное время.**

2.1.11. Устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за срочность выполняемой работы, за классность, допуск к государственной тайне и т.п. согласно приложению № \_\_\_\_.

2.1.12. На период \_\_\_\_\_ (указать срок) освоения нового производства (продукции) за работником сохранять его прежнюю заработную плату.

2.1.13. Выплачивать работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительное вознаграждение согласно приложению № \_\_\_\_.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

2.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест.

2.2.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

Перечень действующих на момент подписания сторонами Договора норм труда в организации представлен в приложении № \_\_\_\_.

2.3. Гарантии и компенсации.

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах \_\_\_\_ (указать конкретные размеры возмещения затрат, но не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета).

2.3.2. Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения организации (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы в размере и порядке, установленных для работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

2.3.3. Стороны договорились, что работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные, полевое довольствие, иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома организации в размерах и порядке согласно приложению № \_\_\_\_.

*Перечень соответствующих работ, профессий, должностей работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.*

**При отнесении работ к разъездным, предлагается руководствоваться Положением о выплате надбавок, связанных с подвижным и разъездным характером работ в строительстве, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 1 июня 1989 г. № 169/10-87.**

**В соответствии с данным положением надбавка за разъездной характер работ устанавливалась работникам, выполняющим работы на объектах, расположенных на значительном расстоянии от места размещения организации, в связи с поездками в нерабочее время от места нахождения организации (сборного пункта) до места работы на объекте и обратно. При этом минимальное время поездки в нерабочее время от места нахождения строительной организации или сборного пункта до места работы на объекте и обратно за день должно было составлять не менее двух часов.**

**Согласно этим характеристикам, которые давали право на установление надбавки за разъездной характер работ, можно относить работы к разъездным.**

**Порядок выплаты полевого довольствия предлагается устанавливать с учетом Положения о выплате полевого довольствия работникам, занятым на геологоразведочных и топографо-геодезических работах, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 4 июня 1986 г. № 209/12-66.**

2.3.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

2.3.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, могут устанавливаться в следующих размерах: \_\_\_\_\_ (указать продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях и размер сохраняемого заработка).

2.3.6. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в повышенном по сравнению с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации размере (указать размер пособия), если работник отработал в организации не менее \_\_\_\_\_ лет.

### Раздел 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации информацию о возможном массовом увольнении.

В соответствии со статьей 82 ТК РФ критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Согласно Отраслевому соглашению массовым увольнением считается увольнение из организации по инициативе работодателя 50 и более человек в течение 30 календарных дней, 200 и более человек в течение 60 календарных дней, 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета организации.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации может предоставляться работникам:

предпенсионного возраста (за \_\_\_ года до пенсии);  
проработавшим в организации более \_\_\_ лет.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);

- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;

- приостанавливает прием новых работников;

- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее \_\_\_\_\_ часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

3.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

- для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет, - \_\_\_\_\_ процентов среднего месячного заработка;

- от 5 по 10 лет - \_\_\_ процентов среднего месячного заработка.

3.8. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

#### Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2. В организации может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;

- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

4.3. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. (Перечень указанных работ прилагается к Коллективному договору.)

4.4. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с \_\_\_\_ до \_\_\_\_ (указать время).

4.5. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. (Перечень таких работ, а также мест для отдыха и приема пищи прилагается к Коллективному договору.)

4.6. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать \_\_\_\_\_ (указать).

4.7. Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем. (Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, и их продолжительность прилагаются к Коллективному договору.)

4.8. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.9. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

## Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА.

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Выделить на мероприятия по охране труда средства в сумме \_\_\_\_ руб. (по годам).

5.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению № \_\_\_\_ .

5.1.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять в размере \_\_\_\_ (не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг)).

5.1.4. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации в следующих подразделениях: (указать перечень).

5.1.5. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.



5.1.6. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.7. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.1.8. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.9. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № \_\_\_\_\_. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

5.1.10. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей согласно приложению № \_\_\_\_\_;

молоко или другие равноценные пищевые продукты по перечню профессий и должностей согласно приложению № \_\_\_\_\_;

лечебно-профилактическое питание по перечню профессий и должностей согласно приложению № \_\_\_\_\_.

5.1.11. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

гибели работника - (указывается величина пособия);

получения работником инвалидности - (указывается величина пособия).

В соответствии с Отраслевым соглашением (пункт 7.1) размер данного пособия определяется таким образом, чтобы общая сумма выплаты с учетом выплаты единовременного денежного пособия в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» составила не менее:

10 годовых заработков – при смертельном исходе и при установлении инвалидности I группы;

5 годовых заработков – при установлении инвалидности 2 группы;

1 годового заработка – при установлении инвалидности 3 группы;

0,5 годового заработка – при временной утрате трудоспособности более 4 месяцев;

1 годового заработка – при получении профессионального заболевания, не повлекшего установления инвалидности.

Согласно Отраслевому соглашению единовременное денежное пособие в возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев

или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, за счет работодателей производится в соответствии с коллективным договором. Поэтому в коллективном договоре необходимо определить порядок расчета годового заработка.

5.1.12. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:  
ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;  
осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;  
выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;  
выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения действующих норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

5.1.13. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:  
исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;  
по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

5.1.14. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;  
проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного комитета в количестве \_\_\_\_\_ человек.

## Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ.

Работодатель обязуется:

6.1. Улучшать жилищные условия работников организации в соответствии с Положением об обеспечении работников организации жильем и предоставлении работникам за счет средств организации заемных денежных средств и субсидий для приобретения или строительства жилья (приложение № \_\_\_\_).

6.2. Выделить средства на приобретение путевок для организации отдыха работников и членов их семей в сумме \_\_\_\_\_ .

6.3. Осуществлять страховые платежи за счет средств организации по договорам добровольного медицинского страхования работников и членов их семей в размерах \_\_\_\_\_ .

6.4. Произвести уплату взносов за счет средств организации по договорам добровольного пенсионного страхования работников (договорам негосударственного пенсионного обеспечения), заключенным в пользу работников со страховыми организациями (негосударственными пенсионными фондами) в следующих размерах \_\_\_\_\_ .

6.5. Производить выплату единовременного пособия при выходе работника на пенсию в размерах \_\_\_\_\_ .

6.6. Производить доплату к государственным пенсиям бывшим работникам организации в размерах \_\_\_\_\_, если они не получают дополнительные пенсии из негосударственных пенсионных фондов.

6.7. Осуществлять возмещение платы работников на содержание детей в дошкольных учреждениях за счет средств организации в следующих размерах \_\_\_\_\_.

6.8. Компенсировать затраты работников, имеющих детей, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря за счет средств организации в следующих размерах \_\_\_\_\_ .

6.9. Производить компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей, а также оплату стоимости проезда и провоза багажа при переезде в размерах и порядке, предусмотренных для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

6.10. Осуществлять оплату учреждениям здравоохранения услуг, оказываемых работникам в порядке и размерах согласно приложению № \_\_\_\_\_.

6.11. Производить выплату материальной помощи работнику при уходе в отпуск в размере \_\_\_\_\_ (не ниже тарифной ставки (оклада)).

6.12. Предоставлять по заявлениям работников дополнительные отпуска по семейным обстоятельствам с сохранением средней заработной платы в связи с:

рождением ребенка – (продолжительность);  
собственной свадьбой – (продолжительность);  
свадьбой детей – (продолжительность);  
смертью членов семьи или близких родственников - (продолжительность);

Днем знаний (1 сентября) матерям или другим лицам, воспитывающим детей, учащихся в 1-4 классах.

6.13. Производить выплату единовременного пособия работающим в организации женщинам при рождении ими ребенка в размере \_\_\_\_\_ .

6.14. Осуществлять выплату работнику (матери, отцу), находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, ежемесячного пособия в размере \_\_\_\_\_ .

6.15. Организовывать повышение квалификации женщин после их выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком.

## Раздел 7. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ.

В целях усиления социальной защищенности молодых работников работодатель обязуется:

7.1. Создать совместно с профсоюзным органом общественный совет (комиссию) по работе с молодежью в организации и содействовать его деятельности.

7.2. Обеспечить ежегодное квотирование рабочих мест для выпускников учебных заведений, а также для работников, ранее работавших в организации после прохождения ими военной службы по призыву в количестве \_\_\_\_\_ .

7.3. Оказывать материальную помощь молодым работникам, возвратившимся на работу в организацию после прохождения военной службы в размерах \_\_\_\_\_ .

7.4. Предоставлять займы молодым работникам для приобретения жилья в соответствии с Положением об обеспечении работников организации жильем и предоставлении работникам за счет средств организации заемных денежных средств и субсидий для приобретения или строительства жилья.

7.5. Устанавливать именные стипендии студентам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования и учащимся образовательных учреждений начального профессионального образования в размере \_\_\_\_\_ .

7.6. Содействовать организации активного отдыха, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семей.

## Раздел 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Работодатель обязуется:

8.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному комитету оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (указать номер комнаты), а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного комитета согласно прилагаемому перечню.

8.2. Перечислять профсоюзной организации денежные средства в размере \_\_\_\_\_ (не менее **0,3** процента от фонда заработной платы) на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

8.3. Перечислять на счет профсоюзной организации ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы.

8.4. Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

8.5. Предоставлять профсоюзному комитету возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации и выделять для этой цели помещение.

8.6. Перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства в размерах необходимых для обеспечения (согласно статье 375 Трудового кодекса Российской Федерации) освобожденных профсоюзных работников такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами как и работников организации.

8.7. Перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства, необходимые для оплаты труда председателя профсоюзной организации в размерах \_\_\_\_\_ и в сроки, установленные пунктом 2.1.2 настоящего Коллективного договора.

## Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения (либо в порядке, который устанавливается коллективным договором).

9.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора (приложение N \_\_\_\_).

9.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Работодатель обязуется ежегодно информировать профсоюзный комитет о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

9.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

9.9. Настоящий Договор заключен сроком на \_\_\_\_\_ лет (не более трех лет) и вступает в силу со дня подписания его сторонами (либо со дня, установленного Договором).

## ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Правила внутреннего трудового распорядка (если они принимаются в составе Коллективного договора).

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), тарифных коэффициентов по тарифно-квалификационным группам.

Положение о системах оплаты труда, доплатах и надбавках компенсационного и стимулирующего характера.

Перечни производств (работ) с тяжелыми, особо тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, при работах в которых работники имеют право на доплаты за условия труда.

Положение о премировании работников.

Положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения по итогам работы за год.

Положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения за выслугу лет.

Положение об установлении работникам надбавок к тарифным ставкам (должностным окладам) за срочность выполняемой работы, за классность, допуск к государственной тайне и т.п.

Размер и порядок выплаты работникам дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе.

Перечень действующих на момент подписания сторонами Коллективного договора норм труда в организации.

Размеры и порядок возмещения расходов работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, и перечень работ, профессий, должностей этих работников.

Перечень работ, продолжительность которых в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время.

Перечень работ, на которых по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно и работнику обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Список работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

Список работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, и его продолжительность.

План мероприятий по охране труда.

Смета расходования средств на охрану труда.

Перечень подразделений, в которых проводится аттестация рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдается специальная одежда, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Перечень работ (производств), при выполнении которых (при работе в которых) работники получают бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Перечень профессий и должностей, которым предоставляется лечебно-профилактическое питание.

Положение об обеспечении работников организации жильем и предоставлении работникам за счет средств организации заемных денежных средств и субсидий для приобретения или строительства жилья.