



**Министерство труда и социальной защиты населения
Забайкальского края**

ПРИКАЗ

«02» мая 2017 г.

№ 778

г. Чита

Об утверждении Методических рекомендаций по порядку и условиям заключения, изменения и дополнения коллективного договора в организациях всех форм собственности и у индивидуальных предпринимателей

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты населения Забайкальского края, утвержденным постановлением Правительства Забайкальского края от 27 декабря 2016 года № 502, в целях оказания практической помощи работодателям и работникам при ведении коллективных переговоров, заключении, изменении и дополнении коллективных договоров:

1. Утвердить прилагаемые Методические рекомендации по порядку и условиям заключения, изменения и дополнения коллективного договора в организациях всех форм собственности и у индивидуальных предпринимателей.
2. Опубликовать настоящий приказ в печатном издании – газете «Азия-Экспресс», на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты населения Забайкальского края <http://www.минсоц.забайкальскийкрай.рф/>.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя министра – начальника управления труда и занятости населения И.С.Щеглову.

Министр труда

А.М.Федотов

УТВЕРЖДЕНЫ
Приказом Министерства труда и
социальной защиты населения
Забайкальского края
от 02 « дека » 2017 г. № 777

**Методические рекомендации
по порядку и условиям заключения, изменения и дополнения
коллективного договора в организациях всех форм собственности
и у индивидуальных предпринимателей**

Методические рекомендации и Макет коллективного договора предназначены для оказания практической помощи работодателям и работникам при ведении коллективных переговоров, заключении, изменении и дополнении коллективных договоров в организациях всех форм собственности и у индивидуальных предпринимателей.

Общие правила ведения коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективных договоров установлены в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и устанавливающий взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Необходимость заключения коллективного договора вызвана тем, что в условиях многообразия форм собственности только коллективный договор может обеспечить защиту интересов работников и создать устойчивые отношения между работниками и работодателем организации. Только в коллективном договоре можно учесть особенности деятельности конкретной организации или индивидуального предпринимателя, использовать их ресурсы и возможности в интересах работников, развития производства. Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, регулирующие трудовые и социально-экономические отношения, предусматривают лишь минимальные гарантии для работников. Более детальное регулирование трудовых отношений переносится на уровень организации или индивидуального предпринимателя и осуществляется с помощью коллективного договора.

На практике возможны три варианта заключения коллективных договоров:

- заключается один коллективный договор, который действует в отношении всех работников организации, в том числе работников обособленных структурных подразделений;
- заключаются один коллективный договор, который действует в отношении всех работников организации, и коллективные договоры в

обособленных структурных подразделениях;

– коллективные договоры заключаются в обособленных структурных подразделениях.

Заключение коллективного договора в обособленном структурном подразделении возможно в том случае, если оно находится вне места нахождения юридического лица, имеет особенности в организации труда и т.п.

1. Стороны коллективного договора

Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Первичные профсоюзные организации и их органы могут представлять интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ.

Если переговоры по заключению коллективного договора ведет профсоюз, то работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также, если ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников, работниками на общем собрании (конференции) тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган). Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий (ст. 31 ТК РФ).

Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями.

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при

рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами (ст. 33 ТК РФ).

Представителем работодателя при заключении коллективного договора в филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях организации является руководитель соответствующего подразделения, а также иное лицо (например, заместитель директора, генеральный директор, член правления) уполномоченные на это работодателем. Представитель работодателя должен быть наделен соответствующими полномочиями, что отражается в приказе, доверенности, заключенном с ним трудовом договоре.

Одним из условий признания юридической силы коллективного договора является документальное подтверждение представительских полномочий сторон коллективного договора. Полномочия профсоюза представлять работников при заключении коллективного договора должны быть закреплены в уставе или положении о первичной профсоюзной организации. Полномочия иных представителей работников оформляются решением собрания (конференции) в соответствии с принятым уставом. Полномочия представителей работодателя на ведение переговоров и заключение коллективного договора должны быть зафиксированы в уставе организации либо в ином правовом акте. Индивидуальный предприниматель ведет переговоры по заключению коллективного договора с работниками лично. Подписывать коллективный договор от имени работодателя должен руководитель организации, индивидуальный предприниматель.

II. Порядок ведения коллективных переговоров

Инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора вправе выступать любая из сторон.

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

Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его

представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

Первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель (представительный орган) работников, наделенные правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров, обязаны одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллективных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа. Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа. В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров (ст. 37 ТК РФ).

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в

переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а также необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора в определенные сторонами сроки влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей (ст. 5.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП)). За необоснованный отказ от заключения коллективного договора работодатель или лицо, его представляющее, подвергается предупреждению или административному штрафу в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей (ст. 5.30 КоАП). Органом, уполномоченным рассматривать дела об административных правонарушениях, предусмотренных указанными статьями, является Государственная инспекция труда в Забайкальском крае.

Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа.

Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей (ст. 35 ТК РФ). Состав комиссии, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора, место проведения и повестка дня переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками переговоров, и оформляются приказом по согласованию с представителями работников. Переговоры ведутся по плану, утвержденному комиссией, и завершаются составлением проекта коллективного договора. Работодатель обязан создать условия для работы комиссии (предоставить помещение, множительную и иную оргтехнику, средства связи).

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

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

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. Непредставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок информации, необходимой для проведения коллективных переговоров, влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей или предупреждение (ст. 5.29 КоАП).

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной).

III. Порядок подписания коллективного договора

Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

IV. Содержание и структура коллективного договора

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами самостоятельно, без вмешательства других лиц и органов. ТК РФ определен примерный перечень обязательств, которые могут включаться в коллективный договор (ст. 41 ТК РФ). Этот перечень не является исчерпывающим, носит рекомендательный характер, и имеет целью дать сторонам социального партнерства представление о возможном содержании коллективного договора.

Все условия (положения), включаемые в коллективный договор, подразделяются: обязательственные, информационные и нормативные.

Обязательственные условия (положения) содержат обязательства сторон выполнять те или иные действия.

Информационные условия (положения) включаются в коллективный договор с целью доведения до сведения работников основных норм трудового законодательства.

Нормативные условия (положения) характеризуют коллективный договор как правовой акт, содержащий обязательные к применению нормы о коллективных условиях труда работников.

В коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, но при определении содержания коллективного договора в конкретной организации необходимо исходить из финансовых возможностей организации и социальных проблем, актуальных для данного производства и коллектива. В случае ухудшения финансового состояния предприятия после принятия коллективного договора работодатель может выступить с инициативой о внесении изменений и дополнений в коллективный договор. Эти изменения вносятся только по взаимному согласию и в порядке, установленном коллективным договором, или, если

такой порядок не установлен, в порядке, установленном законодательством.

Помимо положений, введенных в коллективный договор по воле сторон, в нем могут присутствовать также нормативные положения, в отношении которых в законах и иных нормативных правовых актах прямо предусмотрена возможность или необходимость их закрепления в коллективном договоре.

Необходимо соблюдать общие требования, предъявляемые к содержанию коллективного договора и определяющие его соотношение с иными нормативными актами. В соответствии со ст. 9 ТК РФ коллективные договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Коллективным договором, как правило, устанавливаются:

- системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, 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;
- порядок и сроки выплаты заработной платы, порядок индексации заработной платы работников;
- конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- конкретные размеры оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- применение систем нормирования труда, в том числе порядок введения, замены и пересмотра норм труда;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- продолжительность ежедневной работы (смены);
- график сменности;
- порядок работы в ночное время;
- перечень профессий, которым выдаются СИЗ, с указанием норм и сроков;
- перечень профессий, которые проходят медосмотр;
- порядок и условия предоставления основного и дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе отпуск за проживание в особых климатических условиях, в районах, приравненных к районам Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в остальных районах, где

установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате;

– иные положения по соглашению сторон.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны, и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ). Также коллективный договор не должен ухудшать положение работников по сравнению с генеральным, отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, действие которых распространяется на организацию.

V. Действие коллективного договора

Коллективный договор, заключаемый работодателем и работниками организации или индивидуального предпринимателя, распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя независимо от членства в профсоюзе и других обстоятельств, в том числе режима работы, характера трудовой связи. В частности, коллективный договор распространяется на совместителей, надомников, работников, заключивших срочный трудовой договор. Аналогично коллективный договор, заключенный в обособленном структурном подразделении, распространяется на всех работников соответствующего структурного подразделения. Коллективный договор распространяется также на работников, поступивших на работу после его заключения (ст. 43 ТК РФ).

В коллективном договоре указывается момент, с которого наступает действие коллективного договора (это может быть момент подписания договора или конкретная дата), и срок, на который он заключен. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет. Заключение коллективного договора на срок более одного года оправдывает себя в условиях стабильной экономики. По истечении установленного срока стороны должны приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о продлении срока действия коллективного договора, но не более чем на три года. ТК РФ предусматривает право сторон неоднократно продлевать действие коллективного договора, что согласуется с практикой социального партнерства, сложившейся как в нашей стране, так и за рубежом, и будет способствовать стабильности коллективно-договорного регулирования.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении

нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

VI. Внесение изменений в коллективный договор

Изменение и дополнение коллективного договора могут осуществляться либо в процессе проведения коллективных переговоров, т.е. по правилам его заключения (ст. 37 ТК РФ), либо в порядке, установленном самим коллективным договором.

Выбор одного из двух предлагаемых вариантов осуществляется представителями сторон. Серьезные изменения, касающиеся принципиальных вопросов, таких как система оплаты и стимулирования труда, социальная программа организации, порядок индексации заработной платы, целесообразно вносить после проведения коллективных переговоров. Незначительные дополнения (изменения) могут быть внесены по согласованию между представителями сторон без коллективных переговоров.

На практике представители сторон поручают комиссии по ведению коллективных переговоров контролировать выполнение коллективного договора и по мере необходимости вносить в него изменения и дополнения.

VII. Контроль за выполнением коллективного договора

В соответствии с законодательством контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду. В коллективном договоре следует предусмотреть сроки отчета сторон (как правило, два раза в год) о его выполнении на общем собрании (конференции) работников организации, индивидуального предпринимателя с указанием органа, который будет осуществлять контроль за выполнением обязательств коллективного договора. Контроль за выполнением коллективного договора со стороны работников должен осуществлять профсоюзный комитет или иные представители работников. Выполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, контролируется и стороной работодателя (администрацией организации). Функции постоянного контроля за выполнением коллективного договора можно возложить на комиссию по заключению коллективного договора, куда входят представители обеих сторон.

Законодательством установлена ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора работодателем или лицом, его представляющим, в виде предупреждения или наложения административного штрафа в размере от трех тысяч рублей до пяти тысяч рублей (ст. 5.31 КоАП). В случае нарушения работодателем условий коллективного договора профком или иной представитель работников вправе направить

работодателю требование об устранении этих нарушений. В случае отказа устранить нарушения представители работников имеют право обратиться в Государственную инспекцию труда в Забайкальском крае для привлечения работодателя к ответственности или прибегнуть к процедуре разрешения коллективного трудового спора в соответствии с ТК РФ.

VIII. Регистрация коллективного договора

Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду - Министерство труда и социальной защиты населения Забайкальского края, органы местного самоуправления.

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

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

О выявленных нарушениях орган по труду уведомляет представителей сторон, подписавших коллективный договор, о регистрации коллективного договора и рекомендует внести изменения в случае выявления нарушений прав работников, а также сообщает Государственной инспекции труда в Забайкальском крае о выявленных нарушениях для усиления контроля за соблюдением трудового законодательства. Государственная инспекция труда в Забайкальском крае может выдавать предписание об устранении нарушения трудовых прав работников.

Уведомительную регистрацию коллективных договоров, изменений и дополнений к ним Министерство труда и социальной защиты населения Забайкальского края осуществляет в соответствии с Административным регламентом государственной услуги «Уведомительная регистрация коллективных договоров, региональных и территориальных соглашений».

IX. Основные рекомендуемые требования к оформлению коллективного договора, изменения и дополнения к нему

Коллективный договор, изменения и дополнения к нему включает титульный лист (приложения № 1, 2) с подписями и печатями всех представителей сторон, заключивших коллективный договор и приложения.

Страницы коллективного договора нумеруются и прошиваются, прошивка фиксируется и скрепляется печатью работодателя, заключившего

коллективный договор, изменения и дополнения к нему.

Х. Макет коллективного договора

В целях оказания методической и практической помощи работникам, работодателям, профсоюзным органам (иным представителям работников) разработан макет примерного коллективного договора (приложение N 3).

Предложенный макет коллективного договора достаточно полно охватывает ключевые вопросы социально-трудовых отношений, включает в себя основные положения ТК РФ и носит рекомендательный характер для сторон, участвующих в разработке и заключении коллективного договора.

Как правило, в коллективный договор должны включаться нормативные положения, расширяющие социальные гарантии работников с учетом финансово-экономических возможностей работодателя.

Приложение № 1

Представитель работодателя:

Генеральный директор ООО "XXX"

Иванов П.С. _____
"___" _____ 20__ г.

М.П.

Представитель работников:

Председатель профсоюзного комитета
ООО "XXX"Петров С.И. _____
"___" _____ 20__ г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ООО "XXX"
на 2014 - 2016 годыПринят на собрании (конференции) трудового коллектива
"___" _____ 20__ г.
протокол N ____
Зарегистрирован:Место для печати о регистрации
(высотой не менее 10 строк)

Приложение № 2

Представитель работодателя:
 Генеральный директор ООО "XXX"
 Иванов П.С. _____
 "___" _____ 20__ г.
 М.П.

Представитель работников:
 Председатель профсоюзного комитета
 ООО "XXX"
 Петров С.И. _____
 "___" _____ 20__ г.
 М.П.

ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ
 В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
 ООО "XXX"
 на 2014 - 2016 годы
 зарегистрировано "___" _____ 20__ г. N ___

Приняты на собрании (конференции) трудового коллектива
 "___" _____ 20__ г.
 протокол N ___
 Зарегистрировано:

Место для печати о регистрации
 (высотой не менее 10 строк)

Макет коллективного договора

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации (индивидуального предпринимателя) и заключаемым работодателем и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности организации (индивидуального предпринимателя), повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице генерального директора ООО «XXX» Иванова Петра Сергеевича, именуемого далее «Работодатель», и работники организации в лице председателя профсоюзного комитета ООО «XXX» Петрова Сергея Ивановича, именуемого далее «Профсоюзный комитет».

2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

3. Коллективный договор заключен сроком на __ год(а) и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

4. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

5. Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета:

- по установлению систем оплаты труда;
- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;
- по привлечению работников к сверхурочным работам;
- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- по разделению рабочего дня на части;
- по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни;
- по установлению дополнительных отпусков работников;
- по утверждению графика отпусков;
- по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;
- по установлению размеров повышенной оплаты труда работников,

занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- по введению и применению систем нормирования труда;
- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда работников;
- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и спецобуви и других средств индивидуальной защиты;
- по утверждению порядка применения вахтового метода и графика работы на вахте.

Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с Профсоюзным комитетом.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

6. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Порядок заключения трудового договора определяется главой 11 ТК РФ.

7. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника лишь в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

II. Производственно-экономическая деятельность

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение эффективности производства, как источника экономической стабильности, увеличения прибыли организации и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

8. Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность организации. Обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ, сырьем, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

9. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность организации, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, государственные нормативные требования по охране и безопасности труда.

10. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой и технологической дисциплины.

III. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

11. Работодатель организует за счет организации подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Гарантирует повышение квалификации каждого работника не реже 1 раза в ____ лет (в зависимости от специальности).

12. Для определения уровня профессиональной подготовки проводится аттестация работников. Порядок и условия проведения аттестации определены Положением об аттестации (Приложение № _____).

Работодатель обязуется:

13. Не допускать массового сокращения численности работников без согласия Профсоюзного комитета. При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности, сокращении численности или штата работников организации, и возможном расторжении трудовых договоров не позднее, чем за два месяца, в письменной форме сообщать об этом в органы службы занятости (ст. 25 ч. 2 Закона РФ «О занятости населения в РФ»).

14. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя производить с учетом мнения Профсоюзного комитета.

15. Представлять данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

16. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

17. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации, предоставлять свободное от работы время ____ часов в неделю для самостоятельного поиска работы, с сохранением среднего заработка (источник финансирования - _____).

18. Организовать переподготовку кадров работников, подлежащих сокращению при переводе их на работу по другим профессиям, необходимым в организации.

19. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест:

– отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их

количество), работ в выходные и праздничные дни;

- приостановить прием новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

- ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели;

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

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

21. Не устанавливать испытание при приеме на работу для беременных женщин, женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

22. Обеспечить профессиональное обучение (переобучение) и повышение квалификации женщин, возвращающихся из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, за счет собственных средств организации. На время повышения квалификации (переподготовки) без отрыва от производства женщинам производится доплата до среднего заработка работников соответствующей специальности.

23. Обеспечить сохранение рабочего места за женщиной в течение 3-х лет после рождения ребенка.

24. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии или другой срок);
- проработавшим на предприятии свыше 10 лет (или другой срок);
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 8 лет включительно, одиноким работникам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет включительно.

25. 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 размере по сравнению с установленным законодательством, если работник отработал в организации свыше 10 лет, на _____% среднего месячного заработка, от 5 до 10 лет - на _____% среднего месячного заработка.

26. Лица, подлежащие увольнению по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие новых вакансий.

27. 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).

28. 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).

IV. Режим труда и отдыха

Работодатель и Профсоюзный комитет договорились:

29. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № ____), графиками сменности, графиками отпусков.

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

31. В организации может применяться сокращенное рабочее время для некоторых категорий работников (Приложение № ____).

32. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

33. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с ____ до ____ (указать время).

34. 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).

35. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать ____ (указать).

36. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий работников устанавливается продолжительностью ____ календарных дней (не менее 28 календарных дней).

37. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в особых климатических условиях устанавливается продолжительностью 8 календарных дней; для районов, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней (в соответствии со ст. 14 Закона РФ от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

38. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам,

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставлять работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (Список профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда - Приложение № _____).

39. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также инвалидам вследствие чернобыльской катастрофы устанавливается продолжительностью 14 календарных дней (в соответствии с п. 5 ст. 14 Закона РФ от 15 мая 1991 года № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»).

40. Установить перечень должностей, для которых предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем и за непрерывный стаж работы в организации (Приложение № _____).

41. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждать график отпусков и не допускать случаев переноса отпуска на следующий год. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

42. Оплата отпуска производится не позднее, чем за ___ дней до его начала (но не позднее, чем за 3 дня).

43. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый (неоплачиваемый) отпуск:

- в связи с рождением ребенка ___ дня;
- в связи с вступлением в брак работника или его детей ___ дня;
- при праздновании юбилея ___ дня;
- в связи со смертью близких родственников (уточнить степень родства) ___ дня;
- в связи с переездом ___ дня;
- в первый день занятий для родителей учеников начальной школы ___ дней (список может быть продолжен исходя из возможностей организации).

44. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и, зависит от причины обращения работника и производственных возможностей организации (необходимо учитывать ст. 128, 173, 174, 263 ТК

РФ, ст. 14 - 19 Закона «О ветеранах»).

45. Установить сокращенную рабочую неделю на 1 час с оплатой неотработанного времени для женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

V. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, Доплат, нормирование труда

Работодатель и профсоюз договорились:

46. Формы и системы оплаты и стимулирования труда определяются Положением об оплате труда (Приложение № ____) и Положением о премировании (Приложение № ____) с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа профсоюзной организации (иного представителя работников) (ст. 372 ТК РФ).

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

48. Размеры должностных окладов руководителей и специалистов определяются в зависимости от занимаемой должности, уровня квалификации и качества работы (Приложение № ____).

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

50. Премирование осуществляется по показателям и условиям, предусмотренным Положением о премировании (Приложение № ____).

51. Работникам выплачивается вознаграждение за выслугу лет в соответствии с Положением о порядке выплаты данного вознаграждения (Приложение № ____).

52. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым установлены конкретные размеры повышения оплаты труда, указан в Приложении № ____ .

53. За каждый час работы в вечернюю смену производится доплата в размере ____, в ночную смену ____% оклада (должностного оклада), ставке заработной платы (данные доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами РФ).

54. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

55. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в

выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

56. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон.

57. Время простоя по вине работодателя (в том числе в связи с отсутствием сырья, материалов, комплектующих изделий, при условии, что работник предупредил бригадира, мастера, других должностных лиц) оплачивается _____ (не менее 2/3 средней заработной платы работника). При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

58. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

59. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца – за первую половину «__» числа, окончательный расчет за месяц «__» числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

60. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

61. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях. По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в не денежной форме (не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы).

62. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты

задержанной суммы.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан индексировать задержанные суммы в размере _____% действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации за каждый день задержки (не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно).

63. Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

64. 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 РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета).

VI. Условия и охрана труда

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

65. Выделить на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, финансовые средства в размере _____ тыс. руб. (согласно ст. 226 ТК РФ не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

66. Разработать комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Не реже одного раза в год отчитываться о его выполнении совместно с представительным органом работников (Приложение № _____).

67. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

68. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки, стажировку на рабочем месте (Приложение № _____).

69. Организовать за счет собственных средств своевременное проведение обязательных предварительных при поступлении, и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых во вредных условиях труда (Приложение № _____).

70. Обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № _____), смывающих и обезвреживающих средств

(Приложение № ____), прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

71. Предоставлять следующие компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- сокращенную продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (Приложение № ____);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (Приложение № ____);

- повышенную оплату труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение № ____);

- бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты (по письменным заявлениям работников молоко, или другие равноценные пищевые продукты могут быть заменены компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов) (Приложение № ____).

72. Обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства, в том числе:

- ограничить применение труда женщин и лиц до 18 лет на работах в ночное время;

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ с вредными и опасными условиями труда;

- организовать надомную работу для женщин, труд которых в организации временно не может использоваться;

- выделить рабочие места в подразделениях _____ исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

73. Осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в

соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой труда.

74. Обеспечить профессиональную переподготовку за счет собственных средств в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

75. Создавать для инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

76. В случае получения работником инвалидности в результате производственной травмы или профзаболевания установить ежегодную (ежемесячную) выплату единовременного пособия в размере ___ минимальных размеров оплаты труда.

77. В случае смерти работника в результате несчастного случая на производстве выплачивать за счет средств работодателя единовременное пособие каждому иждивенцу в размере _____ рублей.

78. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Своевременно и в полном объеме осуществлять уплату страховых взносов на обязательное медицинское страхование.

79. Проводить контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и выполнением организационно-технических мероприятий.

80. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

81. Содействовать деятельности комитета (комиссии) по охране труда. Для выполнения возложенных задач с членами комитета проводить обучение по охране труда за счет средств работодателя и предоставлять время на исполнение обязанностей в течение рабочего дня в количестве ___ часов в неделю с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

82. Создать необходимые условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, в том числе:

- обеспечить уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя;

- обучить за счет средств работодателя, с сохранением среднего заработка вновь избранных уполномоченных лиц по охране труда;

- предоставлять необходимое время в течение рабочего дня в количестве _____ часов в неделю уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них функций с сохранением среднего заработка по основному месту работы;

- предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда социальные гарантии, установленные статьями 374 - 376 ТК РФ;

- поощрять за активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев на производстве, улучшению условий

труда на рабочих местах уполномоченных лиц по охране труда.

83. Регулярно информировать работников о состоянии условий и охраны труда в организации, о выполнении конкретных мер профилактики рисков производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, способствующих обеспечению безопасности и здоровья на рабочих местах.

84. Установить запрет на применение труда женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, в ночное время, для работы в выходные дни, направление их в служебные командировки без их согласия.

85. Изыскивать возможность организации надомного труда с безопасными условиями для женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, детей-инвалидов.

VII. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание

Работодатель обязуется:

86. Предусматривать:

а) ____ тыс. руб. для выдачи ссуд работникам на приобретение индивидуальных жилых домов и квартир;

б) беспроцентных ссуд с частичным погашением кредита в сумме ____ тыс. рублей.

Размер и порядок оказания материальной помощи и предоставление ссуд на строительство жилой площади устанавливаются Работодателем и Профсоюзным комитетом в соответствующем Положении (Приложение № ____).

87. При наличии у работодателя жилого фонда (ведения строительства жилых домов) вести учет и распределение жилых помещений в соответствии с Положением о порядке учета и улучшения жилищных условий работников организации (Приложение № ____).

88. Работникам, строящим, реконструирующим и ремонтирующим жилье собственными силами, отпускать строительные материалы по себестоимости.

89. При уходе работника в ежегодный отпуск работодатель выплачивает материальную помощь на оздоровление в размере 1 (2, 3 и т.п.) месячной тарифной ставки (оклада). Вариант: в зависимости от стажа работы.

90. Работодатель поощряет работников в честь юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70 лет) в размере 1 (2, 3 и т.п.) месячной тарифной ставки (оклада). Вариант: в зависимости от стажа работы.

91. Работодатель и Профсоюзный комитет берут на себя обязательства по организации летнего отдыха детей, подготовки к функционированию летних детских учреждений, их содержание, определение стоимости путевки (Если нет летних детских учреждений, то обязательства по устройству детей в муниципальные и другие учреждения с льготной оплатой для родителей).

92. Работодатель организует бесплатную (с оплатой ____% стоимости) перевозку работников на работу и с работы своим транспортом или по договору с транспортной организацией.

93. Работодатель организует на производстве общественное питание (столовая, буфет, комната для приема пищи).

94. Работодатель предоставляет каждому работнику дотацию на питание, размер и форма дотации устанавливается работодателем с учетом мнения профкома.

95. Работодатель выделяет транспортные средства работникам организации, а также работникам, ушедшим на пенсию, для личных нужд по льготным тарифам, с учетом мнения профкома.

96. Работодатель обеспечивает работников, проживающих в домах с печным отоплением, топливом в количестве ____ тонн, по цене ____ и обеспечивает его доставку.

97. Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

Работодатель обеспечивает отчисление денежных средств Профсоюзному комитету на социально-культурную и иную работу не менее ____% от фонда заработной платы.

98. Работникам, уходящим на пенсию по достижению пенсионного возраста (выслуге лет), оказывается материальная помощь в размере ____ месячных окладов.

99. Работникам, проходившим срочную службу и демобилизованным из рядов Вооруженных Сил, выделяется материальная помощь (единовременно):

- ранее работавшим в организации и вернувшимся после демобилизации в размере ____ минимальных размеров оплат труда;

- принятым в организацию после демобилизации в размере ____ минимальных размеров оплат труда.

100. Работодатель оказывает помощь семье умершего работника организации в его похоронах: выделяет транспорт, частично возмещает затраты на изготовление гроба, памятника, оградки. В случае гибели работника по вине организации - возмещение затрат 100%.

101. Работодатель обеспечивает всех желающих работников землей для посадки картофеля и выделяет необходимый транспорт для доставки людей и картофеля.

102. Работодатель обеспечивает работу медпункта в организации. Заключает договор с ближайшей поликлиникой на медицинское обслуживание работников и пенсионеров, проработавших в организации не менее ____ лет.

103. Работникам для решения социальных вопросов предоставляются беспроцентные займы согласно Положению (Приложение № ____).

104. Работодатель обеспечивает выплату единовременной

материальной помощи женщинам при рождении ребенка.

105. Работодатель оказывает ежегодную материальную помощь многодетным родителям, воспитывающим несовершеннолетних детей, родителям, воспитывающим детей-инвалидов.

106. Работодатель производит компенсацию оплаты (или ее части) содержания детей в детских дошкольных учреждениях в пределах стоимости, установленной в муниципальных дошкольных учреждениях; стоимости (полной или части) содержания детей работников в детских оздоровительных лагерях на территории Российской Федерации.

107. Предоставляет женщинам один рабочий день в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра.

VIII. Социальное страхование

108. Работодатель обязуется для осуществления практической работы по социальному страхованию создать условия для работы комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию.

109. Работодатель обеспечивает реализацию Федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- сохраняет за работниками - членами комиссии по социальному страхованию места работы (должности) и средний заработок на время выполнения обязанностей членов комиссии в соответствии с утвержденным Положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию (Приложение № ____);
- обеспечивает через комиссию по социальному страхованию организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей;
- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;
- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

110. Работодатель осуществляет за счет средств организации помимо обязательного социального страхования иные виды добровольного страхования и выплат, в том числе:

- выделяет дополнительные средства на возмещение работнику вреда, полученного в результате увечья и профессионального заболевания на

производстве, в размере ____ рублей;

– выплачивает семье погибшего в результате несчастного случая на производстве единовременное пособие (сверх установленного законодательством) в размере ____ рублей;

– финансирует мероприятия (дополнительно к средствам социального страхования) по организации санаторно-курортного лечения и оздоровления работников и членов их семей в размере ____ рублей;

– осуществляет добровольное медицинское страхование для обеспечения дополнительной лечебно-профилактической помощи, санаторно-курортного лечения, оздоровления работников на сумму ____ рублей;

– обеспечивает финансирование мероприятий по организации и проведению профилактических медицинских осмотров работающих в размере ____ рублей.

IX. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации

111. Работодатель гарантирует Профсоюзному комитету получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

112. Профсоюзный комитет признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников организации в рабочее время допускается по согласованию с работодателем.

113. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с уставом. Работодатель предоставляет профорганизации в бесплатное пользование необходимое помещение, оборудование (Приложение № ____). Хозяйственное содержание (уборка, ремонт и т.д.) является обязанностью работодателя.

114. Членам выборных профсоюзных органов предоставляется ____ оплачиваемых часов в неделю для выполнения профсоюзной работы.

115. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном уставом.

116. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, по письменному заявлению работника на условиях, установленных профсоюзной организацией.

117. При краткосрочной профсоюзной учебе членам профсоюзных органов работодатель сохраняет среднюю заработную плату и выплачивает командировочные расходы в установленном законодательством порядке.

118. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного

выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины, организации соревнования.

119. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Профсоюзный комитет содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

120. Оплата труда председателя профкома производится за счет средств работодателя в размере _____.

Х. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

121. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам.

122. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде споры разрешаются в соответствии с ТК РФ.

123. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев.

124. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

ХI. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

125. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

126. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению

коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

127. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только при структурной перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

128. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение ___ дней после подписания.

129. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

130. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами (комиссией).

131. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива.

132. Лица, виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий, несут ответственность в соответствии с законодательством.

133. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

Приложения к коллективному договору (примерный перечень)

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Соглашение по охране труда
3. Список категорий работников, для которых может устанавливаться сокращенный рабочий день.
4. Перечень категорий работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.
5. Положение об оплате труда.
6. Размеры должностных окладов руководителей и специалистов.
7. Положение о премировании (может быть несколько для работников разных структурных подразделений или для разных категорий персонала).
8. Положение о порядке выплаты вознаграждения за выслугу лет.
9. Перечни производств (работ) с вредными и (или) опасными условиями труда, при работе в которых работники имеют право на доплаты.
10. План организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Смета расходования средств на охрану труда.
11. График проведения обучения и проверки знаний по охране труда.
12. График проведения медицинского осмотра работников.
13. Перечень работ, профессий и должностей, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты (по нормам).
14. Перечень категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.
15. Перечень работ (производств), при выполнении которых работники получают бесплатное молоко и другие пищевые продукты.
16. Перечень работ (производств), при выполнении которых представляется бесплатное лечебно-профилактическое питание.
17. Положение о порядке представления ссуд на строительство жилья.
18. Положение о порядке учета работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
19. Положение о предоставлении займов для решения социальных вопросов.
20. Положение о комиссии по социальному страхованию.
21. Перечень оборудования, предоставляемого профсоюзной организации для осуществления деятельности.

Приложение № 4

Министру труда и
социальной защиты населения
Забайкальского края
А.М.Федотову
(либо руководителю органа местного самоуправления
муниципального района (городского округа)

_____ /
от руководителя организации

_____ /
(наименование организации)

_____ /
(адрес организации)

_____ /
(Ф.И.О)

ЗАЯВЛЕНИЕ

В соответствии с ч. 1 ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации прошу провести уведомительную регистрацию коллективного договора, соглашения (дополнения и изменения к коллективному договору, соглашению) _____

_____ /
(наименование организации)

ИНН _____, ОГРН _____.

Количество работников организации: _____.

Контактное лицо: _____, тел.: _____.
(Ф.И.О., должность)

Приложение:

1. Коллективный договор, соглашение – 3 экз.;
2. Приложения к коллективному договору, соглашению:
 - Правила внутреннего трудового распорядка;
 - Положение об оплате труда;
 - Соглашение по охране труда;
 -
3. Копия протокола (выписка из протокола) собрания представителей сторон о принятии коллективного договора, регионального или территориального соглашения, дополнений и изменений к ним.
4. Копия протокола (выписка из протокола) тайного голосования об избрании представителя работников (предоставляется в случае отсутствия профсоюзной организации).

_____ /
(дата)

_____ /
(подпись)

_____ /
(расшифровка)

_____ /