



Департамент труда и занятости Забайкальского края

ПРИКАЗ

« 2 » марта 2026 г.

№ 3-НПА

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 Департаменте труда и занятости Забайкальского края, утвержденным постановлением Правительства Забайкальского края от 6 ноября 2025года № 636, **приказываю:**

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. Разместить (опубликовать) настоящий приказ на сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» «Официальный интернет-портал правовой информации исполнительных органов государственной власти Забайкальского края» (<http://право.забайкальскийкрай.рф>), на интерактивном портале Департамента труда и занятости Забайкальского края.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель

Е.В.Квашенкова

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом Департамента труда и занятости
Забайкальского края
от « 2 » марта 2026 г. № 3-НПА

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по порядку и условиям заключения, изменения и дополнения
коллективного договора в организациях всех форм собственности и у
индивидуальных предпринимателей

1. Общие положения

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. ТК РФ 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.

2. Стороны коллективного договора.

Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель в лице их представителей.

2.1. Представители работников.

Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками (ст. 29 ТК РФ). Понятие первичной профсоюзной организации содержится в ст. 3 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Первичная профсоюзная организация - добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза. Таким образом, первичные профсоюзные организации представляют работников на уровне одного предприятия (организации) и входят в профсоюз. При этом профсоюзы, действующие на уровне предприятия (организации, учреждения) и не являющиеся при этом первичными профсоюзными организациями, (не входящие в профсоюз, объединяющий несколько профсоюзных организаций), по смыслу ст. 29 ТК РФ, не обладают правом представления работников при заключении коллективного договора, пока работники их специально на это не уполномочат. Вопросы, поставленные перед общим собранием и результаты голосования, оформляются протоколом и выписка из протокола будет документом, удостоверяющим полномочия профсоюза по ведению переговоров и заключению коллективного договора. ТК РФ не определяет, какие иные организации или органы могут представлять интересы работников, это могут быть органы общественной самодеятельности (общее собрание (конференция) работников могут избрать определенных лиц для представления своих интересов). Необходимо учитывать, что иные

представители могут представлять интересы работников только при отсутствии в организации профсоюза или если ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном ТК РФ, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне. Полномочия иных представителей также оформляются протоколом общего собрания (конференции). ТК РФ предусмотрено несколько вариантов представительства интересов работников.

ВАРИАНТ 1. В организации действует одна первичная профсоюзная организация, объединяющая в своих рядах более половины работников. Такая первичная организация обладает исключительным правом на представительство интересов работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право 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 (ст. 30 ТК РФ). Это можно сделать путем обращения в профком с соответствующим заявлением или на общем собрании (конференции).

ТК РФ устанавливает право работников, не являющихся членами профсоюза, уполномочить профком на представительство их интересов во взаимоотношениях с работодателем, а не обязанность профкома собирать подобные полномочия. Работники, не являющиеся членами профсоюза, получают гарантию защиты своих интересов при ведении коллективных переговоров, при решении различных вопросов социально-трудовых отношений в организации. Взамен они могут добровольно участвовать в формировании финансовой основы деятельности профсоюзной организации. Согласно ст. 377 ТК РФ в организациях, в которых заключены коллективные договоры, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из их заработной платы на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами.

Профком первичной организации, объединяющей большинство работников, может не учитывать в процессе коллективных переговоров мнения и пожелания непрофсоюзного меньшинства, не уполномочившего его представлять свои интересы. Заключенный профкомом коллективный договор будет распространяться на всех работников, однако содержание этого правового акта в значительной мере зависит от позиции профсоюзных представителей на переговорах.

ВАРИАНТ 2. В организации отсутствует профсоюз или действует одна первичная профсоюзная организация, объединяющая менее половины работников. В этом случае в организации проводится общее собрание (конференция) работников, на котором они тайным голосованием поручают представление своих интересов профсоюзной организации (если она есть) либо иному представителю (представительному органу) (ст. 31 ТК РФ). Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих, а конференция - если на ней присутствует не менее 2/3 избранных делегатов (ст. 399 ТК РФ). Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции) (ст. 410 ТК РФ).

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий (ст. 31 ТК РФ) и использоваться для воспрепятствования деятельности профсоюзов в соответствии со ст.16 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Профсоюзы имеют также право выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы работников в организации.

ВАРИАНТ 3. В организации две или более первичных профсоюзных организаций, объединяющие в совокупности более половины работников.

В этом случае первичными профсоюзными организациями создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения (ст. 37 ТК РФ). Формирование такого органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. ТК РФ указывает, что представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации. Это положение актуально для предприятий, где одновременно действуют первичные организации, численность которых несопоставима. Например, если на предприятии три профсоюза, в одном из которых состоит 500, в другом - 100, а в третьем - 10 работников, то единый представительный орган, сформированный пропорционально их численности, должен насчитывать 7 человек: пять - от первого профсоюза и по одному от второго и третьего. Закон исходит из того, что работники должны быть представлены одним органом и выработать единую позицию на коллективных переговорах. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

ВАРИАНТ 4. В организации действует несколько первичных профсоюзных организаций, ни одна из которых не объединяет более половины работников или первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, в совокупности не объединяют более половины работников данного работодателя.

В этом случае созывается общее собрание (конференция) работников, и оно тайным голосованием определяет ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю 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.

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.

2.2. Представители работодателя.

Интересы работодателя в коллективных переговорах обычно представляет руководитель организации (единоличный исполнительный орган юридического лица), если иное не предусмотрено ее уставом. В случае признания организации банкротом и открытия конкурсного производства или введения внешнего управления интересы работодателя в коллективно-договорных отношениях представляет конкурсный управляющий или внешний управляющий. Руководитель филиала, представительства, иного

обособленного структурного подразделения организации, в котором заключается коллективный договор, представляет интересы работодателя в соответствии с приказом руководителя или уставом организации.

Руководитель организации вправе издать приказ или распоряжение, в котором он полностью или частично делегирует свои полномочия по ведению коллективных переговоров, заключению и изменению коллективного договора другим лицам. Если передача полномочий им не оформлена, первичной профсоюзной организации или иным представителям работников следует настаивать на личном участии руководителя в переговорах.

Представителями работодателей - федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, при проведении коллективных переговоров, также являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления (ст. 34 ТК РФ). Однако чтобы это положение было реализовано на практике, данные органы должны быть уполномочены на представительство законодательством или работодателями. Одним из условий признания юридической силы коллективного договора является документальное подтверждение представительских полномочий сторон коллективного договора.

Индивидуальный предприниматель ведет переговоры по заключению коллективного договора с работниками лично.

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.

3. 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 (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 (ст. 5.30 КоАП). Органом, уполномоченным на территории Забайкальского края 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 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).

4. Порядок подписания коллективного договора.

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

Если в ходе переговоров не удалось согласовать какие-то вопросы коллективного договора, составляется протокол разногласий. Однако даже в таком случае в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (статья 40 ТК РФ). При этом неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

5. Срок действия коллективного договора.

Срок действия коллективного договора составляет три года, стороны имеют право заключить коллективный договор на меньший срок. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Количество продлений ТК РФ не ограничивает. Важно, чтобы трудовой договор сохранял свою актуальность.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях, предусмотренных статьей 43 ТК РФ.

Коллективный договор сохраняет свое действие:

- при изменении наименования организации;
- при изменении типа государственного или муниципального учреждения;
- при реорганизации организации в форме преобразования;
- при расторжении трудового договора с руководителем организации.

В случае если организация сменит форму собственности, коллективный договор сохранит свое действие лишь 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, а при ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

На основании статьи 44 ТК РФ изменение или дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором. Соответственно, если коллективный договор не содержит особого порядка внесения в него изменений, они вносятся путем коллективных переговоров, как и при заключении коллективного договора.

6. Содержание 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 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;

- размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- размеры оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- 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;

- 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;

- выплата пособий, компенсаций;

- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

- оздоровление и отдых работников и членов их семей;

- частичная или полная оплата питания работников;

- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

- дополнительные гарантии, компенсации, льготы работникам с семейными обязанностями, работникам из числа участников специальной военной операции;

- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;

- 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.

7. Регистрация коллективного договора.

Согласно статье 50 ТК РФ коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. В Забайкальском крае эта услуга предоставляется Департаментом труда и занятости Забайкальского края для государственных учреждений Забайкальского края и федеральных учреждений, органами местного самоуправления для организаций всех форм собственности, заключенных на территории муниципального округа (за исключением государственных учреждений Забайкальского края и федеральных учреждений).

Исчерпывающий перечень документов, необходимых для предоставления государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров, формы документов приведены в административных регламентах предоставления государственной услуги. Административные регламенты публикуются на сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» «Официальный интернет-портал правовой информации исполнительных органов государственной власти Забайкальского края» (<http://право.зabaykalskiykray.ru>), на интерактивном портале Департамента труда и занятости Забайкальского края.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации (часть 2 статьи 50 ТК РФ). В силу части 1 статьи 43 ТК РФ договор начинает действовать со дня его подписания, если только условиями договора не предусмотрена иная дата.

8. 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.

9. Ответственность сторон коллективного договора.

Согласно статье 51 ТК РФ контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении мероприятий контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

За нарушения при проведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях предусмотрена административная ответственность.

10. Макет коллективного договора.

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

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, дублирование норм трудового права не является обязательным для включения в коллективный договор.

Приложение
к Методическим рекомендациям
по порядку и условиям заключения,
изменения и дополнения коллективного
договора в организациях всех форм
собственности и у индивидуальных
предпринимателей

МАКЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Представитель работодателя:	Представитель работников:
Генеральный директор ООО "XXX"	Председатель профсоюзного комитета ООО "XXX"
Иванов	П.С. Петров
	С.И.
_____	_____
"__" ____ 20__ г.	"__" ____ 20__ г.
М.П.	М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ООО "XXX" на 2026 - 2029 годы

Принят на собрании
(конференции) трудового
коллектива
"__" ____ 20__ г.
протокол N ____
Зарегистрирован:

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

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;
- по установлению дополнительных гарантий, льгот, компенсаций работникам с семейными обязанностями и работникам из числа участников специальной военной операции.

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 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – 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.

2. 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.

3. 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;

- установить неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя);

- 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 статьями 173-177 ТК РФ.

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).

4. 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. (необходимо учитывать ст. 128, 173, 174, 263, 286 ТК РФ, ст. 14 - 19 Закона «О ветеранах», ст. 43 Федерального закона "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в

референдуме граждан Российской Федерации"). Число дней отпуска может быть различным и, зависит от причины обращения работника и производственных возможностей организации.

Дополнительно предоставляется отпуск без сохранения заработной платы работникам:

_____.

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

5. 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 от среднечасовой заработной платы.

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), заработной платы, 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 нормативно-правовыми актами).

6. 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. 225 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, запрет на применение труда работников до 18 лет на _____.

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

7. 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 или социального статуса.

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 достижении пенсионного возраста (выслуге лет), оказывается материальная помощь в размере ____ месячных окладов.

99. Работникам из числа участников специальной военной операции выделяется материальная помощь (единовременно, ежемесячно):

- в размере ____ минимальных размеров оплаты труда, средней заработной платы;

- на период отпуска без сохранения заработной платы для прохождения санаторно-курортного лечения.

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, участникам специальной военной операции, членам семей участников специальной военной операции.

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. С целью создания условий для гармоничного совмещения работы и профессионального развития работников с рождением и воспитанием детей работодатель обеспечивает следующие меры поддержки для работников с семейными обязанностями:

- создает условия для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы беременным женщинам и многодетным работникам по их желанию;

- создает условия для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы при досрочном выходе работников из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет по желанию работника;

- создает условия для работы по гибкому графику, в режиме дистанционной работы до завершения ребенком обучения в начальной школе для одного из родителей;

- предоставляет очередной отпуск в удобное для работника с детьми время (например, во время школьных каникул);

- предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ребенком-инвалидом или тяжело болеющим ребенком продолжительностью ____ дней;

- предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск для работников с детьми, длительность которого зависит от количества детей у работника из расчета ____ дней за каждый год работы;

- частично возмещает расходы на оплату детского дошкольного учреждения в размере ____% от фактически понесенных работником расходов;

- выплачивает материальную помощь по случаю рождения ребенка в сумме ____ руб.;

- ежеквартально выплачивает материальную помощь многодетной семье работника в сумме ____ руб.;

- выплачивает материальную помощь родителям школьников для подготовки ребенка к учебному году, к выпуску из общеобразовательной организации, профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования в сумме _____ руб.;
- ежеквартально выплачивает материальную помощь семьям работников с детьми, в которых работник погиб в результате несчастного случая на рабочем месте/погиб (либо получил ранение, контузию, увечье) в период его мобилизации для участия в боевых действиях, специальной военной операции (предоставляется до исполнения ребенку 18 лет или до момента окончания обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, но не старше 23 лет) в сумме _____ руб.;
- компенсирует стоимость аренды жилья для молодых работников с детьми и многодетных семей в размере _____% от стоимости аренды по договору аренды;
- оплачивает _____% от стоимости приобретения абонементов в сети спортивных и оздоровительных центров, с которыми у организации имеются соглашения о партнерском взаимодействии и предоставлении корпоративных льгот;
- компенсирует _____% расходов на приобретение путевок на санаторно-курортное лечение, отдых и оздоровление для работников и членов их семей на территории Российской Федерации, включая компенсацию расходов на проезд к месту проведения лечения, отдыха и оздоровления;
- предоставляет расширенную программу добровольного медицинского страхования для работников и их детей;
- освобождает от работы с сохранением средней заработной платы, начиная с 28-й недели беременности (третий триместр) и до оформления отпуска по беременности и родам женщины-работницы (при условии наблюдения беременности в медицинских организациях);
- поддерживает инициативы работников и профсоюзных организаций по организации и проведению корпоративных семейных мероприятий, а также внедрению элементов корпоративной культуры, направленных на укрепление традиционных семейных ценностей и развитие семейных традиций и др.

8. 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 обязательного социального страхования" и других

нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий

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.

9. 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 _____.

10. 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.

11. 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.
 22. Положение о защите персональных данных.
-