# 



# ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГНАЗАЦИЯ

# «ВСЕРОССИЙСКИЙ ЭЛЕКТРОПРОФСОЮЗ»

**Саратовская областная организация Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз»**

# МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

**по ведению коллективных переговоров**

**и составлению коллективных договоров**

**в организациях Электропрофсоюза**

***Макет коллективного договора***

**Саратов**

**2016 г.**

**Введение**

**Коллективный договор** - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей **(часть 1 статьи 40 ТК РФ).**

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях **(часть 4 статьи 40 ТК РФ).**

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с частью первой [**статьи 33**](file:///C:\Users\Home\Documents\Методрекомендации%20по%20колдоговору%20для%20ОК%20ЖКХ.docx#Par528) **настоящего Кодекса.** При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом [**(части вторая**](file:///C:\Users\Home\Documents\Методрекомендации%20по%20колдоговору%20для%20ОК%20ЖКХ.docx#Par579) **-** [**пятая**](file:///C:\Users\Home\Documents\Методрекомендации%20по%20колдоговору%20для%20ОК%20ЖКХ.docx#Par585) **статьи 37 настоящего Кодекса).**

Коллективный договор обособленного структурного подразделения не должен содержать нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с коллективным договором всей организации. Коллективные договоры и соглашения не могут снижать уровень прав и гарантий работников, предусмотренный законодательством о труде **(ст. 9 ТК РФ).**

Принимаемые в организации локальные нормативные акты должны соответствовать законам и иным нормативным правовым актам о труде, соглашениям, коллективному договору **(ст. 8 ТК РФ).**

Коллективный договор устанавливает дополнительные права и гарантии работникам и первичным профсоюзным организациям, улучшающие их положение по сравнению с законодательством.

**Статья 24 ТК РФ** устанавливает правовые основы взаимодействия социальных партнеров - работников и работодателей. Основным принципом социального партнерства является равноправие сторон. Представители работников и работодатели (их представители) обладают равными правами по участию в коллективных переговорах, в обсуждении вопросов, касающихся труда и социального развития, в создании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. Каждая из сторон может предложить тот или иной вопрос для обсуждения и отражения в коллективном договоре или соглашении, свободно изложить свое мнение, участвовать в совместном принятии решений.

Социальное партнёрство основывается на заинтересованности сторон в сотрудничестве, уважении интересов и мнений представителей работников и работодателей. Содействие государства проявляется в закреплении на законодательном уровне основных правил сотрудничества сторон, предоставлении гарантий лицам, участвующим в коллективных переговорах, установлении ответственности за уклонение от участия в коллективных переговорах, нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения.

Стороны при ведении коллективных переговоров, в ходе консультаций и локального регулирования трудовых отношений, при использовании других форм социального партнерства должны соблюдать законы и иные нормативные правовые акты. Это требование относится не только к нормам, устанавливающим процедуру совершения тех или иных действий, но и к правилам, определяющим содержание коллективно-договорных актов.

Свобода выбора вопросов для обсуждения и свобода дискуссии при заключении коллективно-договорных актов, проведении консультаций и т.д. необходимы для полноценного взаимодействия сторон, согласования их интересов. Взаимодействие в системе социального партнерства осуществляется добровольно.

Обязательства по коллективному договору или соглашению стороны принимают на себя добровольно. Обязательства, принимаемые сторонами, должны быть реальными. Законодатель ориентирует стороны на добросовестное сотрудничество: обмен достоверной информацией, взвешенный подход к содержанию правовых актов.

Исполнение заключенных коллективных договоров и соглашений является обязательным и обеспечивается как возможностью вступить в коллективный спор и объявить забастовку, так и установлением ответственности за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения **(ст. 55 ТК РФ).** Одним из вспомогательных способов обеспечить выполнение условий договорных актов выступает контроль профсоюза.

**Этап первый – подготовительный**

Цель коллективного договора – улучшить положение работников по сравнению с правами и гарантиями, установленными в законодательном порядке.

Поэтому главной задачей подготовительного этапа должно стать изучение нормативно – правовой базы регулирования всех вопросов, которые станут предметом двусторонних договоренностей.

Обязательный элемент подготовительного этапа – знакомство с содержанием отраслевых соглашений всех уровней (федерального, регионального и муниципального). Договоренности, достигнутые на более высоких уровнях социального партнерства, являются основой для разработки содержания коллективного договора.

**Этап второй – предложение**

**о начале переговоров**

Заключению коллективного договора обязательно должна предшествовать процедура разработки такого документа. Начальной стадией этой процедуры являются коллективные переговоры.

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с **частью первой статьи 33 Трудового кодекса РФ.** При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом **(части вторая - пятая статьи 37 настоящего Кодекса).**

**Полномочность представителей сторон** - необходимое условие нормального функционирования механизма социального партнерства в сфере труда. Представители сторон наделены полномочиями в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами либо по специальному решению соответствующей стороны **(ст. ст. 30, 31, 33, 34 ТК РФ).** В том случае, когда полномочия предоставлены представителю стороны учредительными документами, решением общего собрания (конференции) и т.п., они должны быть надлежащим образом оформлены. По общему правилу представителем работодателя является руководитель организации **(ст . 33 ТК РФ),** однако в соответствии со **ст. 20 ТК РФ** такие полномочия могут быть переданы и другому органу управления организацией.

Первичная профсоюзная организация, объединяющая **более половины работников организации,** 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 **(часть 3 статьи 37 ТК РФ).**

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 при согласии ее выборного органа 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 **(часть 4 статьи 37 ТК РФ).**

Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров **(часть 1 статьи 36 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. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа **(часть 2 статьи 36 ТК РФ).**

**Этап третий – создание комиссии**

**для переговоров**

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, заключения коллективных договоров, а также для организации контроля за его выполнением на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделённых необходимыми полномочиями представителей сторон **(часть 1 статьи 35 ТК РФ).**

Лиц, направляемых для работы в комиссию, каждая из сторон определяет самостоятельно (в рамках совместных договоренностей о ее количественном составе). Создание комиссии оформляется приказом руководителя организации и решением выборного органа первичной профсоюзной организации или общего собрания трудового коллектива (конференции) либо совместным решением руководителя организации и решением выборного органа первичной профсоюзной организации.

Стороны должны предоставлять друг другу **не позднее двух недель** со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров **(часть 7 статьи 37 ТК РФ).**

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) **(часть 8 статьи 37 ТК РФ).**

**Этап четвёртый – организация работы**

**комиссии по переговорам**

Стороны согласовывают дату и время начала работы комиссии по ведению коллективных переговоров.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками коллективных переговоров **(часть 9 статьи 37 ТК РФ).**

При определении представителями сторон срока проведения коллективных переговоров не следует выходить за пределы **трёх месяцев**, являющегося максимальным сроком освобождения работодателем лиц, участвующих в коллективных переговорах и подготовке проекта коллективного договора, от их основной работы с сохранением среднего заработка.

Практика показывает, что переговоры идут быстрее и успешнее в тех организациях, где представители сторон составили график переговорного процесса и спланировали повестку дня заседаний комиссии.

Переговоры ведутся по плану, утвержденному комиссией, и завершаются составлением проекта коллективного договора. Работодатель обязан создать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями (в том числе: предоставить помещение, множительную и иную оргтехнику, средства связи) **(статья 32 ТК РФ).**

На заседаниях комиссии ведётся 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.

**Этап пятый – составление проекта**

**коллективного договора**

**Согласно статье 42 ТК РФ** порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

В коллективном договоре с учетом финансово - экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями **(часть 3 статьи 41 ТК РФ).** Льготы и преимущества для работников предоставляются за счёт собственных средств организации. Большое значение имеют приложения к коллективному договору, устанавливающие определённые ими права работников.

По завершению переговоров проект коллективного договора передаётся в структурные подразделения организации для обсуждения его содержания на собраниях трудовых коллективов. Работодатель (его представители) обязан обеспечить возможность доведения проекта коллективного договора до каждого работника. Если в ходе обсуждения поступают замечания, предложения, дополнения, то проект дорабатывается комиссией по ведению коллективных переговоров.

Доработанный проект коллективного договора обсуждается на общем собрании (конференции) работников организации.

**Этап шестой – содержание и структура коллективного договора**

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами самостоятельно, без вмешательства других лиц и органов. **Статьёй 41 ТК РФ** определён **примерный перечень обязательств, которые могут включаться в коллективный договор.** В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам: формы, системы и размеры оплаты труда; выплата пособий, компенсаций; механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; занятость, переобучение, условия высвобождения работников; рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков; улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества; экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве; гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением; оздоровление и отдых работников и членов их семей; частичная или полная оплата питания работников; 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; отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора; другие вопросы, определенные сторонами.

Этот перечень не является исчерпывающим, носит рекомендательный характер и имеет целью дать сторонам социального партнёрства представление о возможном содержании коллективного договора.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Необходимо соблюдать общие требования, предъявляемые к содержанию коллективного договора и определяющие его соотношение с иными нормативными актами. В соответствии со **статьёй 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.

По сложившейся практике коллективный договор не должен ухудшать положение работников и по сравнению с соглашениями, распространяющими своё действие на данного работодателя и занятых у него работников.

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

**Этап седьмой – подписание**

**коллективного договора**

Подписание коллективного договора со стороны работников осуществляется представителем работников, определённым решением общего собрании (конференции) работников в соответствии со **статьями 29, 30, 31 ТК РФ,** в том числе: выборным органом первичной профсоюзной организации. Со стороны работодателя подписание коллективного договора осуществляется руководителем организации (представительства, филиала).

При не достижении согласия между представителями работников и работодателя по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение установленного сторонами срока ведения коллективных переговоров представители работников и работодателя должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий согласно **статье 38 ТК РФ.**

Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном **нормами главы 61 ТК РФ.**

**Этап восьмой – регистрация**

**коллективного договора в органе по труду**

Согласно **статье 50 ТК РФ** коллективный договор в течение **семи дней** со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (комитет по труду), который должен осуществить его проверку на соответствие Трудовому кодексу РФ, иным законам, нормативным правовым актам, соглашениям. При выявлении в коллективном договоре условий, ухудшающих положение работников по сравнению с перечисленными нормативными актами об этом направляется сообщение представителям сторон, подписавшим коллективный договор.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

Законом Саратовской области от 24 сентября 2013 года №156-ЗСО «О внесении изменения в Закон Саратовской области «О социальном партнерстве в сфере труда» изменён порядок уведомительной регистрации коллективных договоров.

С 9 октября 2013 года уведомительная регистрация коллективных договоров, а также изменений и дополнений к ним осуществляется министерством занятости, труда и миграции Саратовской области. В соответствии с Административным регламентом предоставления министерством занятости, труда и миграции Саратовской области государственной услуги по уведомительной регистрации региональных соглашений, территориальных соглашений и коллективных договоров, утверждённым Приказом Министерства занятости, труда и миграции области от 3 августа 2012 года №180 (с изменениями на 14 июня 2016 года) предоставление данной государственной услуги осуществляется по запросу. Форма запроса указана в Приложении №1 к Регламенту, (Приказ размещен на сайте министерства [www.mintrud.saratov.gov.ru](http://www.mintrud.saratov.gov.ru/) в разделе «Правовая информация /нормативно-правовые акты/ в сфере социального партнерства»).

**Этап девятый - действие коллективного договора.**

Коллективный договор, заключаемый работодателем и работниками организации, распространяется на всех работников организации независимо от членства в профсоюзе и других обстоятельств, в т.ч. режима работы, характера трудовой связи. В частности, коллективный договор распространяется на совместителей, 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 **(статья 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. 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.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. В случае реорганизации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. 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.

**Этап десятый – контроль выполнения**

**коллективного договора**

Контроль осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

В соответствии со **статьёй 51 ТК РФ и Уставом профсоюза профсоюзный комитет при осуществлении контроля за выполнением работодателем обязательств по коллективному договору в случае их невыполнения или ненадлежащего выполнения, либо нарушения действующего трудового законодательства защищает интересы только работников, являющихся членами профсоюза**.

В своей деятельности по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников – членов профсоюза **профсоюзные комитеты первичных профсоюзных организаций должны руководствоваться Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12 января 1996 года (с изменениями на 03.07.2016г.), Трудовым Кодексом РФ.**

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

**Этап одиннадцатый – новые переговоры**

К новым переговорам необходимо подготовиться заранее. Они могут состояться как по поводу внесения в коллективный договор изменений и дополнений, так и по поводу заключения нового договора.

Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения либо в порядке, установленном коллективным договором.

Если к моменту прекращения действия коллективного договора представители сторон не успеют заключить новый или не примут решение о продлении старого, работники на какое-то время могут лишиться привычной системы льгот и преимуществ, поскольку правовых оснований для их предоставления уже не будет.

**Образец**

**решения профсоюзного комитета или общего собрания трудового коллектива (конференции)**

Профсоюзный комитет или общее собрание трудового коллектива (конференция) **постановляет:**

1. Обратиться к работодателю с письменным предложением о начале переговоров по заключению коллективного договора.

2. Создать комиссию по ведению коллективных переговоров подготовки проекта и заключения коллективного договора на \_\_\_\_\_\_ годы с участием в ней представителей от работников в количестве \_\_\_\_ человек (количество согласовывается с руководителем организации либо иного уполномоченным лицом).

3. Для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора со стороны работников направить следующих представителей: (указываются Ф.И.О.)

4. Представители от работников наделяются следующими полномочиями: (перечислить).

5. Уставить по согласованию с руководителем организации либо иного уполномоченным лицом:

- срок проведения коллективных переговоров \_\_\_\_\_\_\_ дней (с \_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_);

- их место проведения (указать где);

- порядок проведения коллективных переговоров (сбора предложений, их обсуждения, подготовки проекта коллективного договора);

- дату и время начала работы комиссии по ведению коллективных переговоров.

**Председатель профсоюзного комитета (Ф.И.О.)**

или **Председатель общего собрания**

**трудового коллектива (конференция) (Ф.И.О.)**

**Секретарь общего собрания (Ф.И.О.)**

**трудового коллектива (конференция) (Ф.И.О.)**

**Образец письменного предложения о начале коллективных переговоров по заключению коллективного договора**

**Руководителю организации**

Профсоюзный комитет или общее собрание трудового коллектива (конференция) предлагает приступить к переговорам по заключению коллективного договора на \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_\_\_\_ годы.

В состав комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора от работников направляются следующие кандидатуры: (указываются Ф.И.О.). Их полномочия определены решением профсоюзного комитета или общего собрания трудового коллектива (конференция) от \_\_\_\_\_\_\_\_ (дата) (протокол № \_\_).

Решение профсоюзного комитета или общего собрания трудового коллектива (конференции) (протокол № \_\_\_ от \_\_\_\_ (дата) прилагается.

**Председатель профсоюзного комитета (Ф.И.О.)**

или **Председатель общего собрания**

**трудового коллектива (конференция) (Ф.И.О.)**

**Образец приказа**

**О начале переговоров по заключению**

**коллективного договора**

 № \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

В ответ на предложение профсоюзного комитета или общего собрания трудового коллектива (конференции) о начале переговоров по заключению коллективного договора **приказываю:**

1. Вступить в коллективные переговоры по заключению коллективного договора на \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_\_\_\_ годы.

2. Для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров со стороны работодателя направить следующих представителей: (указываются Ф.И.О.) (количество согласовывается с председателем профсоюзного комитета (либо представителем трудового коллектива или иным уполномоченным лицом) от работников.

3.Представители от работодателя наделяются следующими полномочиями: (перечислить).

4. Направить профсоюзному комитету или уполномоченному общим собранием трудового коллектива (конференции) лицу ответ на предложение о начале переговоров по заключению коллективного договора с указанием представителей от работодателя и их полномочий.

5. В соответствии **со статьёй 39 ТК РФ** освободить от основной работы с сохранением средней зарплаты на \_\_\_ дней (на время заседания комиссии) следующих представителей от работодателя: (указываются Ф.И.О.).

6. Выделить помещение (указать какое) для работы комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора.

**Руководитель организации Ф.И.О.)**

(Ознакомить с данным приказом заинтересованных лиц).

**Образец**

**совместного решения работодателя и профсоюзного комитета (представителя трудового коллектива) о создании комиссии по ведению коллективных переговоров подготовки проекта и заключения коллективного договора**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Работодатель в лице (руководителя организации либо иного уполномоченного лица) Ф.И.О) и председатель профсоюзного комитета (либо представитель трудового коллектива или иное уполномоченное лицо) от работников (Ф.И.О.) приняли совместное решение:

1.Создать комиссию по ведению коллективных переговоров подготовки проекта и заключения коллективного договора в составе:

- от работодателя (Ф.И.О.);

- от работников.

2. Уставить:

- срок проведения коллективных переговоров \_\_\_\_\_\_\_ дней (с \_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_);

- их место проведения (указать где);

- порядок проведения коллективных переговоров (сбора предложений, их обсуждения, подготовки проекта коллективного договора);

- дату и время начала работы комиссии по ведению коллективных переговоров.

**Руководитель организации Ф.И.О.)**

**Председатель профсоюзного комитета (Ф.И.О.)**

или **Председатель общего собрания**

**трудового коллектива (конференция) (Ф.И.О.)**

**Секретарь общего собрания (Ф.И.О.)**

**Макет коллективного договора организации**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**(полное наименование организации в соответствии с Уставом)**

**на 20\_\_- 20\_\_\_год(ы)**

Утвержден на собрании работников

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_201\_\_г.

Протокол № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

От работодателя От работников

Директор Председатель профсоюзной

организации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_ г. «\_\_\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_\_ г.

МП

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию

в органе по труду \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указать наименование органа)

Регистрационный №\_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_года

Руководитель органа по труду\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(должность, ф.и.о. и подпись)

**Раздел 1. Общие положения**

1.1. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями **Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевыми федеральным и региональным соглашениями** и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.2. Коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.4. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей.

Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников организации, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

Работодатель и трудовой коллектив организации признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников организации, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

1.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать выборный профсоюзный орган (профком) о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

1.6. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

**Раздел 2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации**

2.1. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного, стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются отдельными положениями, (приложение № № \_\_\_) **(ст. 135 ТК РФ).**

2.2. Минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1 разряда устанавливается в размере \_\_\_\_\_\_, (но не ниже, чем в Отраслевом тарифном соглашении) с её ежеквартальной (или иной периодичностью, но не реже чем 1 раз в год) индексацией в размере \_\_\_\_\_\_\_\_ (не ниже, чем согласно Отраслевому тарифному соглашению). Тарифная сетка для оплаты труда квалифицированных работников устанавливается отдельным Положением (или Положением об оплате труда) (приложение №\_\_\_\_ ) **(ст.133, 133.1 ТК РФ).**

2.3 Размеры повышения оплаты труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда определяется в Положении об оплате труда (приложение №\_\_\_ ) **(ст. 146, 147, ст. 219 ч.3 ТК РФ.**

2.4. Устанавливаются размеры выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных: при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, (если они превышают размеры, установленные **статьями: ст. 149, 152, 153, 154 ТК РФ.**

2.5. Минимальная месячная заработная плата работников устанавливается в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения Саратовской области. Работодатель принимает меры с учётом финансово-экономических возможностей организации по повышению среднемесячной заработной платы работников.

2.6. Производится единовременная выплата согласно Положению о выплате единовременных вознаграждений: в связи с юбилейными датами (юбилярам, начиная с 50 лет), профессиональным праздником, выходом на пенсию и др. (приложение № \_\_ к настоящему договору).

2.7. Случаи, при которых производится выплата зарплаты в период отстранения от работы при отказе работников от перевода на другую работу на срок до 4-х месяцев на основании медицинского заключения либо руководителя организации (филиала, представительства или иных обособленных структурных подразделений), их заместителей и главных бухгалтеров на согласованный с ними работодателем срок:

- \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать случаи) **(ст.73 ч.2 ТК РФ).**

2.8. Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, в соответствии со **статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации** выплачивается дополнительное вознаграждение в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указывается конкретный размер вознаграждения и порядок его выплаты).

2.9. При установлении заработной платы работникам удельный вес тарифной части в структуре заработной платы без учета процентных надбавок и доплат устанавливается в размере не менее \_\_\_ процентов, при условии выполнения норм труда.

2.10. Заработная плата индексируется в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в следующем порядке \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(указывается конкретный порядок индексации) **(ст.234 ТК РФ).**

2.11. Иные, чем 12 месяцев периоды для расчёта средней заработной платы, чем предусмотрены **Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённым постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 (ст. 139 ТК РФ).**

2.12. Размеры выплаты пособий и компенсаций, превышающих размеры, установленные **статьями 178,180,236,279 ТК РФ**, и иные, чем в данных нормах закона, основания выплаты пособий и компенсаций.

2.13. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях).

При иной форме оплаты труда (натуральной) доля заработной платы, выплачиваемой в денежной форме, не может быть ниже 80% от общей суммы заработной платы **(ст. 131 ТК РФ).**

2.14. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц в кассе организации либо по заявлению работника перечисляется на его лицевой счет в банке за первую половину месяца\_\_\_и \_\_\_\_числа, за вторую половину месяца \_\_\_и \_\_\_\_числа **(ст.136 ТК РФ).**

2.15. Расчётные листки с указанием всех видов начисления и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

2.16. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере \_\_\_\_ (не менее 1/300) действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего после установленного срока, по день фактического расчёта включительно **(ст.236 ТКРФ).**  Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы производится с их индексацией, в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов.

2.17. Изменение норм труда производится после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае замены физически и морально устаревшего оборудования **(ст.162 ТК РФ).**

2.18. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки рабочих мест.

2.19. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счёт применения по их инициативе новых приёмов труда и совершенствования рабочих мест. Перечень действующих на момент подписания сторонами договора норм труда представлен в приложении №\_\_ к настоящему договору.

2.20. На период освоения нового производства (продукции) за работниками сохраняется их прежняя зарплата **(ст. 158 ТК РФ);**

2.21. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду в размере \_\_\_\_\_\_ рублей, найму жилого помещения \_\_\_\_\_\_\_ рублей, суточные \_\_\_\_\_\_\_ рублей для поездок по территории России, расходы по найму жилого помещения, не подтверждаемые оправдательными документами, компенсируются в размере \_\_\_\_\_рублей в сутки. В аналогичном порядке компенсируются расходы, связанные с разъездным характером работы отдельным категориям работников. Перечень профессий (должностей), работа которых имеет разъездной характер, установлен в приложении №\_\_ к настоящему договору **(ст.168,168.1 ТК РФ).**

2.22. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

2.23. Устанавливаются следующие гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях: начального, среднего, высшего профессионального образования, в вечерних (сменных) образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, а также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключённым между работником и работодателем в письменной форме (перечислить по каждому основанию размеры гарантий и компенсаций) **(ст.173,174,175,176,177 ТК РФ).**

2.24. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными настоящим договором.

**Раздел 3. Обеспечение занятости, гарантии при сокращении численности или штата**

3.1.При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с ними работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному органу первичной профсоюзной организации (профкому) не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий **(ст.82 ТК РФ).**

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к их массовому увольнению - работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет выборному органу первичной профсоюзной организации (профкому) информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать меры по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения численности или штата. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома).

3.3. Работодатель принимает следующие меры по содействию занятости:

-создание условий для переобучения высвобождаемых работников новым, конкурентоспособным на рынке труда профессиям до наступления срока расторжения трудового договора;

-выделение средств в размере \_\_\_\_ рублей на повышение квалификации работников, переподготовку кадров.

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

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

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

- приостанавливает наём новых работников;

- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае, когда причины, указанные в **части 1 статьи 74 Трудового кодекса РФ** работников (в связи с изменением организационных или технологических условий труда), могут повлечь за собой массовое увольнение в порядке, установленном **статьями 74 ч.5 и 372 Трудового кодекса Российской Федерации;**

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

3.5. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных **статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации,** при равной производительности труда предоставляется работникам:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- проработавшим в организации более \_\_\_ лет;

-\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указываются конкретные иные категории работников)

3.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

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

3.8. 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 трудовым законодательством) **(ч.4 ст.178 ТК РФ):**

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

- от \_\_ по \_\_\_ лет - \_\_\_ среднего месячного заработка;

- в других случаях (указать каких) - - \_\_\_ среднего месячного заработка.

3.9. На условиях бюджетного софинансирования работодатель содействует службе занятости в организации рабочих мест под оплачиваемые общественные работы и временное трудоустройство граждан.

3.10.Работодатель создает или выделяет \_\_\_\_ рабочих мест для трудоустройства инвалидов согласно установленной квоте.

3.11. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, в переобучении и приобретении другой профессии.

3.12. При применении статей **74, ст.77 ч.1 п.7, 11, ст. 81 ч.1 п.2 и ч.3, ст.83 ч.1. п. 2,8,9,10, ст. 84 ч.1 2, ст.261ч.3 ТК РФ** работодатель предлагает работникам вакансии в другой местности.

3.13. При рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя **(по ст. 81 ч.1 п.2,3,5 ТК РФ),** устанавливается иной порядок обязательного участия профкома, отличающийся от порядка, предусмотренного **статьями 82, 373 ТК РФ.**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать этот иной порядок: вместо учёта мнения профсоюзного органа первичной профсоюзной организации - согласование профсоюзного органа первичной профсоюзной организации).

**4. Повышение квалификации работников**

4.1.Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, определенных законодательством РФ **(ст.173-177, 187 ТК РФ).**

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома) (либо прилагается к настоящему договору).

4.2. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

4.3.Работодатель создает работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставляет гарантии, установленные настоящим договором, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, трудовым договором **(ст.187 ТК РФ).**

**Раздел 5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных по скользящему графику), за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени **(ст.91, 100 ТК РФ).**

5.2. Режим работы и время отдыха устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка- (приложение №\_\_\_ к настоящему договору) **(ст.100 ТК РФ).**

5.3. Установить увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной **частью 2 статьи 94 ТК РФ** для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, предусмотренной **частью 1 статьи 92 ТК РФ,** (если это необходимо по условиям работы).

5.4. Уравнять продолжительности работы в ночное время с продолжительностью работы в дневное время, в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (перечислить эти случаи). В том числе работникам, которым установлена сокращённая продолжительность рабочего времени во время их работы в ночное время и работникам, специально принятым для работы в ночное время. (Приложением к коллективному договору может быть список работ, на которых продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время согласно **ч.3, 4 ст.96 ТК РФ.**

5.5. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время. (Перечень таких работ, а также места для отдыха и приёма пищи прилагаются к договору **(ст.108 ТК РФ).**

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до начала календарного года по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профкомом) **(ст.123 ТК РФ).**

Работодатель доводит до сведения работников согласованный график ежегодных отпусков не позднее 15 января.

5.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем. Перечень (список) работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, а также продолжительность дополнительных отпусков установлены в приложениях\_\_\_\_ к настоящему договору **(ст.117, 118, 119 ТК РФ, Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, утверждён постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22.**

5.8. Установить для работников, перечисленных в **статье 263 ТК РФ,** ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ календарных дней в удобное время (его продолжительность возможна до 14 календарных дней). Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.9. Работнику, который в течение года не был освобождён от работы по причине болезни, предоставляется \_\_\_\_\_ календарных дней дополнительного отпуска, оплачиваемых в размере среднего заработка, которые по просьбе работника могут быть присоединены к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

**Раздел 6. Охрана труда**

6.1. Работодатель проводит специальную оценку рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда до 20\_\_ года **(ст. 212 ТК РФ, Порядок проведения специальной оценки рабочих мест определён Федеральным законом   «О специальной оценке условий труда»**[**от 28.12.13 № 426-ФЗ**](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=223677&open=1&promocode=0957) **(с изменениями на 1 мая 2016 года).**

6.2. Для проведения мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодатель выделяет средства в размере \_\_\_\_рублей в 20\_\_\_ году (указать размер по каждому году действия коллективного договора) **(ст.226 ТК РФ).**

План мероприятий по охране труда и смета расходов на эти мероприятия установлены в приложении №\_\_\_\_ к настоящему договору.

6.3. Работодатель обеспечивает **(ст.22, 212,225 ТК РФ):**

- безопасные условия работы, их улучшение, в том числе: улучшение условий труда женщин и молодёжи;

- охрану труда и здоровья работников, экологическую безопасность на производстве;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе: о результатах специальной оценки рабочих мест по условиям труда;

-проведение инструктажа по охране труда для всех поступающих на работу лиц, организацию обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

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

-осуществление контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.4. Работодатель своевременно и бесплатно выдаёт работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению №\_\_\_ к настоящему договору **(ст.221 ТК РФ**, **Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 04.07.2003 г. № 45 «Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядка и условия их выдачи», Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утверждённые приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 01.06.2009 г. № 290н с изменениями в них на 12 января 2015 г.).**

6.5. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда предоставляются следующие компенсации:

- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей согласно приложению №\_\_\_к настоящему договору **(ст.92, 117 ТК РФ);**

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

- лечебно-профилактическое питание по перечню профессий и должностей согласно приложению №\_\_\_к настоящему договору **(ст.222 ТК РФ, Порядок определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно – профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, установлен постановлением Правительства РФ от 13.03.2008 г. № 168** **(с изменениями на 28 июня 2012 г.); Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых даёт право на бесплатное получение лечебно – профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, утверждён приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16.02.2009 г. № 46н; Нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятых на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов; Порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16.02.2009 г. № 45н. (с изменениями и дополнениями на**  20 февраля 2014 г.

6.6. Работникам (членам их семей) устанавливается единовременное денежное пособие (сверх установленных законодательством) в случаях:

- гибели работника - в размере \_\_\_\_окладов;

- получения работником инвалидности - \_\_\_\_окладов.

6.7. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

Уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда для выполнения возложенных на них функций предоставлять до \_\_\_\_\_ (часов) в течение рабочей недели с сохранением средней заработной платы, установить дополнительные социальные гарантии (в том числе: формы материального и морального поощрения, доплаты к должностным окладам за счёт организации и другие гарантии), а также сохранить средний заработок на время обучения уполномоченных по охране труда по специальной программе за счет средств организации или Фонда социального страхования.

6.8. Работодатель и выборный профсоюзный орган (профком) в целях сотрудничества по охране труда создают совместный комитет (комиссию) по охране труда, в который на паритетной основе входят представители обеих сторон. В соответствии **со статьёй 218 ТК РФ** данная комиссия вправе осуществлять сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда (**статья 218 ТК РФ и Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2006 г. № 413 (в ред. Приказа Минтруда РФ**[**от 12.02.2014 N 96**](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=226119#l20)**).**

6.9. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе: **(ст.213, 214 ТК РФ):**

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;

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

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

**Раздел 7. Социальные гарантии**

7.1.По письменному заявлению работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы, кроме случаев, предусмотренных **статьей 128 Трудового Кодекса Российской федерации:**

-в День знаний (1 сентября) родителю, воспитывающему ребенка - учащегося младших классов (1-3 класс);

-в других случаях по соглашению между работником и работодателем.

7.2.Работодатель обеспечивает **(ст. 22 ТК РФ, Федеральный закон РФ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации», Федеральный закон РФ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»):**

-обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- создание совместно с выборным профсоюзным органом (профкомом) комиссии по пенсионным вопросам;

- принятие мер по предоставлению индивидуальных сведений в органы Пенсионного фонда Российской Федерации с использованием электронно-цифровой подписи по телекоммуникационным каналам связи, либо на магнитных носителях;

- выдачу работникам копии индивидуальных сведений, предоставленных в Пенсионный фонд Российской Федерации;

- сохранность и своевременную передачу на архивное хранение документов по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионное обеспечение;

-обновление Перечня рабочих мест, наименований профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством;

-предоставление в Пенсионный фонд Российской Федерации списков работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию;

- своевременную уплату страховых взносов на обязательное пенсионное страхование;

-приём заявлений, своевременное удержание и перечисление дополнительных страховых взносов из заработной платы работников, написавших заявления на вступление в правоотношения на накопительную часть их трудовой пенсии согласно **Федеральному закону "О дополнительных страховых взносах на накопительную пенсию и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений"** от 30 апреля 2008 года № 56-ФЗ, **(с изменениями и дополнениями на 9 июня 2016 г.)**;

-ежеквартальное предоставление в территориальный орган Пенсионного фонда соответствующие сведения о работниках, уплачивающих дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии;

-уплату дополнительных взносов из средств организации в размере платежей работников, уплачивающих дополнительные страховые взносы, на накопительную часть трудовой пенсии.

7.3. Пенсионерам, имеющим длительный стаж работы, устанавливаются ежемесячные (ежегодные) доплаты к пенсии в размере, определяемом с учетом финансово-экономических возможностей работодателя.

7.4. Работникам, удостоенным почётных званий «Почётный работник», «Заслуженный работник» соответствующей отрасли и работающим по специальности, устанавливаются надбавки к заработной плате в размере \_\_\_\_ рублей.

7.5. Работодатель совместно с выборным профсоюзным органом (профкомом) обеспечивает учёт работников и их детей в возрасте до 15 лет, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и отдыхе.

7.6. Установить компенсацию затрат работников, имеющих детей, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря в размере не менее \_\_\_\_\_% или рублей.

7.7. Работодатель выделяет средства на приобретение путевок для организации отдыха работников и их детей в возрасте до 15 лет включительно в размере \_\_\_\_.

7.8. Молодым работникам в возрасте до \_\_\_ лет предоставляются ссуды на приобретение жилья в порядке, размерах и на условиях согласно приложению №\_\_\_ к настоящему договору.

7.9. В случае смерти работника выплачивается единовременная материальная помощь его родственникам в сумме \_\_\_рублей, оказывается помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивается членам семьи погибшего помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций пособие в размере \_\_\_\_рублей. В случае смерти близ

кого родственника работника выплачивается единовременная материальная помощь в размере \_\_\_\_ рублей.

7.10. При рождении ребёнка у работника организации ему выплачивается материальная помощь в размере \_\_\_\_\_\_рублей.

**Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

Работодатель обязуется **(ст.22, 39, 171,377 ТК РФ):**

8.1. Безвозмездно предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации (профкому) оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (указать номер комнаты), а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа, согласно прилагаемому перечню.

8.2. Перечислять выборному органу первичной профсоюзной организации ежемесячно средства в размере \_\_\_\_\_\_\_% от фонда оплаты труда на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8.3. Перечислять на счёт первичной профсоюзной организации ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

8.4. Предоставлять в установленном законодательством порядке выборному органу первичной профсоюзной организации (профкому) информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением договора.

8.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации (профкому) возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроках.

8.6. Обеспечивать в соответствии с законодательством участие представителей первичной профсоюзной организации в управленческих совещаниях.

Представители первичной профсоюзной организации включаются в комиссии: по аттестации работников, по расследованию несчастных случаев на производстве, по трудовым спорам, по охране труда.

8.7. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от работы, представителям профсоюза предоставляется свободное от основной работы время до \_\_\_\_\_ (часов) в течение рабочей недели с сохранением среднего заработка для участия в работе комиссий организации, выполнения общественных обязанностей, установить дополнительные социальные гарантии (в том числе: формы материального и морального поощрения, доплаты к должностным окладам за счёт организации и другие гарантии), а также сохранить средний заработок на время их обучения.

**Раздел 9. Заключительные положения**

9.1.Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 20\_\_-20\_\_ гг. до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора.

9.2. Подписанный сторонами договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду **(ст.50 ТК РФ).**

9.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Стороны обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора.

Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, а также с Уставом Профсоюза всех работников, и всех вновь поступающих работников при их приеме на работу.

9.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации, но его исполнение контролируется выборным профсоюзным органом (профкомом) в лице его представителей только в отношении членов профсоюза и работников, производящих отчисление из заработной платы на расчётный счёт первичной профсоюзной организации.

9.5. Работники предоставляют право выборному органу первичной профсоюзной организации (профкому) согласовывать с работодателем вопросы о внесении в настоящий коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений, без созыва собрания трудового коллектива, заключать дополнительные соглашения с последующей регистрацией в соответствующем органе по труду.

Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, вносятся в коллективный договор только после обсуждения и утверждения их на собрании трудового коллектива при наличии соответствующего экономического обоснования **(ст.44 ТК РФ).**

9.6. Контроль за выполнением договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных: порядке, формах и сроках. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчётом выступают уполномоченные представители сторон **(ст.51 ТК РФ).**

Контроль за исполнением принятых сторонами обязательств и мероприятий по коллективному договору осуществляется комиссией по регулированию социально – трудовых отношений **(ч.1 ст.35 ТК РФ).**

9.7. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

При выполнении в полном объёме работодателем обязательств, возложенных на него договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путём организации и проведения забастовок.

9.8. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством **(ст.41,130 ТК РФ, ст.5.31 Кодекса Российской Федерации Об административных правонарушениях).**

9.9. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет **(ст.43 ТК РФ).** До принятия решения трудового коллектива о продлении действия коллективного договора он продолжает действовать.

9.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, реорганизации организации в форме преобразования.

При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

9.11. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

9.12. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

**Примерный перечень приложений к коллективному договору:**

1.Правила внутреннего трудового распорядка, (если они принимаются в составе коллективного договора).

2.План мероприятий по охране труда.

3.Смета расходования средств на охрану труда.

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

5.Положение по оплате труда, включая материальное стимулирование.

6. Положение об установлении доплат за работу в тяжелых и вредных, особо тяжелых и особо вредных условиях труда.

7. Положение об установлении доплат за интенсивность труда.

8. Положение об установлении доплат за высокое профессиональное мастерство.

9. Положение об установлении доплат за высокие достижения в труде, выполнения особо важной работы в срок её выполнения.

10. Положение о выплате материальной помощи.

11. Положение о выплате единовременных вознаграждений, в связи с юбилейными датами, профессиональным праздником, выходом на пенсию и др.

12. Положение по участию трудового коллектива в формировании, распределении и использовании прибыли организации.

13. Смета использования прибыли, полученной по результатам хозяйственной деятельности организации.

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

15. Положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения за выслугу лет.

17. Список наименований профессий рабочих, тарифная сетка и тарифные ставки по разрядам по этим профессиям.

18. Схемы должностных окладов руководителей, специалистов и технических служащих, наименование должностей, коэффициенты соотношений окладов, минимальный и максимальный размер должностного оклада.

19. Перечень видов и размеры доплат и надбавок к тарифным ставкам и окладам.

20. Мероприятия по совершенствованию нормирования труда, нормы времени (выработки), подлежащие пересмотру, и график пересмотра действующих норм времени (выработки).

21. Перечень отраслевых и межотраслевых нормативов, применяемых при оплате труда работников организации.

22. Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые дни к основному отпуску за работу с ненормированным рабочим днем.

23. Перечень профессий и должностей работников, работа которых связана с повышенной нервно-эмоциональной или интеллектуальной нагрузкой или выполняется в особых природных географических и геологических условиях и условиях повышенного риска для здоровья, и которым предоставляются ежегодные дополнительные отпуска за особый характер труда (по Списку) (наименование производств, цехов, участков, профессий и должностей, номер раздела Списка, позиция по Списку), продолжительность ежегодного дополнительного отпуска (календарные дни).

24. Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляются ежегодные дополнительные отпуска за работу с вредными и тяжелыми условиями труда (по Списку – по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда). (Наименование производств, цехов, участков, профессий и должностей, номер раздела Списка, позиция по Списку), продолжительность ежегодного дополнительного отпуска (календарные дни).

25. Перечень профессий и должностей работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели за работу с вредными условиями труда по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда (наименование производств, цехов, участков, профессий и должностей, номер раздела Перечня, продолжительность рабочей недели, часы).

26. Перечень рабочих мест, профессий и должностей работников, которым подтверждено право на пенсию по возрасту на льготных условиях по Спискам №1 и №2 по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда (наименование производств, цехов, участков, профессий и должностей, номер Списка, номер раздела Списка, позиция по Списку).

27. Перечень профессий и должностей работников, которым по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда установлены доплаты за работу с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда и за работу с вредными и тяжелыми условиями труда (наименование производств, цехов, участков, профессий и должностей, размер доплаты к тарифу (окладу), %).

28. Перечень профессий и должностей работников, которым выдаются бесплатно спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, в том числе сверх установленных норм (наименование производств, цехов, рабочих мест, профессий и должностей, количество работающих, наименование спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты, срок эксплуатации (месяцы).

29. Перечень профессий и должностей работников, работа которых связана с загрязнением и которым бесплатно выдается мыло, а также обезвреживающие, моющие средства, защитные кремы в связи с возможным действием на кожу вредных веществ (наименование производств, цехов, рабочих мест, профессий и должностей, количество работающих, мыло, наименование обезвреживающих, моющих средств, крема, количество за смену (месяц), граммы). (Установленная норма выдачи мыла – 400 гр. в месяц).

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

31.Перечень профессий (должностей), работа на которых имеет разъездной характер.

32.Положение о подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников.

33.Тарифная сетка для оплаты труда квалифицированных работников.

34.Положение о материальном поощрении неработающих пенсионеров, имеющих звание «Ветеран труда».

35. Положение о порядке занесения имен и портретов лучших работников на Доску Почета, Книгу Почета и др.

36. План оздоровительно-профилактических мероприятий.

37. Графики сменности.

38. Список работ, на которых продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время.

39. Порядок предоставления молодым работникам ссуды на приобретение жилья.

40. Перечень имущества, предоставляемого работодателем безвозмездно профкому для осуществления его деятельности.

41. Другие приложения, исходя из содержания договора.