

Руководитель  
(индивидуальный предприниматель)

организации

Председатель профсоюзного  
комитета (представитель единого  
представительного органа или  
несколько представителей) или иные  
представители

\_\_\_\_\_ (ФИО)  
(подпись)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(печать)

\_\_\_\_\_ (ФИО)  
(подпись)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(печать)

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

\_\_\_\_\_ (наименование организации, индивидуального предпринимателя)

**на 20\_\_ год**

(или на период до 3-х лет)

Коллективный договор зарегистрирован органом  
по труду администрации \_\_\_\_\_ района  
Регистрационный № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(печать)

Должность руководителя органа по труду  
администрации \_\_\_\_\_ района

\_\_\_\_\_ (ФИО)  
(подпись)

## Содержание коллективного договора

<b>Раздел 1. Общие положения .....</b>	<b>2</b>
<b>Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность .....</b>	<b>4</b>
<b>Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров .....</b>	<b>5</b>
<b>Раздел 4. Режим труда и отдыха .....</b>	<b>7</b>
<b>Раздел 5. Оплата труда и нормирование .....</b>	<b>8</b>
<b>Раздел 6. Условия и охрана труда .....</b>	<b>11</b>
<b>Раздел 7. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание .....</b>	<b>14</b>
<b>Раздел 8. Социальное страхование .....</b>	<b>16</b>
<b>Раздел 9. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации .....</b>	<b>17</b>
<b>Раздел 10. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор .....</b>	<b>18</b>
<b>Раздел 11. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию .....</b>	<b>19</b>
<b>Приложения к коллективному договору .....</b>	<b>20</b>

## Раздел 1. Общие положения

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Новосибирской области от 19.12.2017 № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области» и

---

(наименование отраслевого тарифного, регионального, территориального и других соглашений, распространяемых на организацию)

Коллективный договор устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

### 1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора

---

(наименование организации, филиала, представительства)

являются:

работодатель в лице директора (генерального, исполнительного, управляющего), именуемый далее Работодатель;

работники в лице

---

(наименование выборного органа профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа)

именуемый далее Профсоюзный комитет (уполномоченный орган).

### 1.2. Сфера действия коллективного договора

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (индивидуального предпринимателя).

1.3. Коллективный договор заключен сроком на \_\_\_ лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами, действует до \_\_\_\_\_.

1.4. 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.

1.5. Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета:

- 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 работникам;
- по утверждению графика отпусков;
- по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;

- по установлению размеров повышенной оплаты труда работникам, занятым 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 для работников;
- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- по утверждению порядка применения вахтового метода и графика работы на вахте;
- по составлению графиков сменности работников.

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

#### 1.6. Соответствие трудового договора коллективному договору.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Порядок заключения трудового договора и условия приема на работу определяются главой 11 ТК РФ. Прием на работу может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом (Приложение № \_\_\_\_).

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.

Обязательным правилом для Работодателя является:

- ознакомление нанимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;
- заключение трудового договора только в письменном виде с изложением обязательных условий труда, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

## **Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность**

2.1. Работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность организации. Обеспечить каждого работника соответствующим объемом работ, сырьем, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

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

2.3. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил трудового распорядка, соблюдению требований по охране труда.

2.4. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом организует трудовое соревнование.

### **Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров**

3.1. 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).

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать систему наставничества с привлечением ветеранов организации в соответствии с Положением о наставничестве (Приложение № \_\_\_\_).

3.3.2. Соблюдать установленную квоту для трудоустройства инвалидов (в случае ее установления);

3.3.3. Организовывать сопровождение занятости работников, имеющих инвалидность, в том числе формирования с учетом их потребностей пути передвижения по территории работодателя, оборудования (оснащения) для него рабочего места, обеспечения для него доступа в необходимые помещения, оказания помощи в организации труда при дистанционной работе или работе на дому, определения особенностей режима рабочего времени и времени отдыха инвалида, предоставления при необходимости помощи наставника.

3.3.4. Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия Профсоюзного комитета. Представлять в Профсоюзный комитет и органы службы занятости, не позднее чем за 3 месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, информацию о возможных массовых увольнениях работников, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника (ст. 25 ч. 2 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

3.3.5. Производить увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации, по инициативе работодателя с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.3.6. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата

работников в организации, у индивидуального предпринимателя в срок не менее чем за 2 месяца до увольнения.

Предоставлять работникам, подлежащим сокращению, \_\_\_\_\_ часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы.

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

3.4. 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 сокращаемые работники;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

3.5. При сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.6. В случае необходимости проведения временных работ организовать оплачиваемые общественные работы для работников, уволенных с предприятия в связи с сокращением численности или штата.

3.7. Не устанавливать испытание при приеме на работу для лиц, указанных в статье 70 ТК РФ, а также женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

3.8. Обеспечить профессиональное обучение (переобучение) и повышение квалификации женщин, возвращающихся из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, за счет собственных средств организации. При невозможности обучения женщин за счет собственных средств инициировать их обучение по направлению органов службы занятости. На время повышения квалификации (переподготовки) без отрыва от производства женщинам производится доплата до среднего заработка работников соответствующей специальности.

3.9. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет (или другой срок);
- женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет включительно, одинокие работники, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет включительно.

3.10. При увольнении работника в связи с сокращением численности или штатов выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством для лиц, проработавших в организации свыше

10 лет, на \_\_\_\_% среднего месячного заработка, от 5 до 10 лет, на \_\_\_\_\_% среднего месячного заработка.

#### **Раздел 4. Режим труда и отдыха**

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №\_\_).

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. (При сохранении полной заработной платы возможно установление меньшей продолжительности).

4.3. Помимо случаев, предусмотренных законодательством, может применяться сокращенное рабочее время для некоторых категорий работников (Приложение №\_\_).

4.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий работников предусматривается продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней (не менее 28 календарных дней).

4.5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение №\_\_) и за непрерывный стаж работы в организации согласно установленному перечню должностей (Приложение №\_\_).

4.6. Дополнительный оплачиваемый отпуск (не менее 7 календарных дней) предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. (Приложение №\_\_\_\_\_).

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором.

4.7. Сокращенная 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.

На основании настоящего коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации (Приложение №\_\_\_\_\_).

4.8. 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.

4.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за \_\_\_ дней до его начала (но не позднее, чем за 3 дня).

4.10. Помимо случаев, предусмотренных законодательством, дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам:

- 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;
- первый день занятий для родителей учеников начальной школы (1-4 класс);
- при успешной сдачи норм Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (далее – нормы ГТО) \_\_\_ дня.

(список может быть продолжен исходя из возможностей организации или индивидуального предпринимателя).

4.11. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и производственных возможностей организации (необходимо учитывать ст.128, 173, 174, 263 ТК РФ, ст. 14-19 Закона РФ от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»).

4.12. Сокращенная рабочая неделя на 1 час с оплатой неотработанного времени устанавливается для женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

## **Раздел 5. Оплата труда и нормирование**

5.1. В организации устанавливается \_\_\_\_\_ система оплаты труда (варианты: повременная, повременно-премиальная, сдельная, сдельно-премиальная, аккордная; индивидуальная, коллективная, отраслевая и др.).

5.2. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и система премирования, устанавливаются Положением об оплате труда с учетом мнения Профсоюзного комитета (может являться приложением к коллективному договору).

5.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и исполнившего нормы труда, (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о

минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

5.4. Работодатель осуществляет индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги \_\_\_\_\_ раз в год в следующем порядке \_\_\_\_\_ (либо данный порядок утверждается отдельным локальным нормативным актом).

5.5. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

За \_\_\_ дня до срока выдачи заработной платы работникам выдаются расчетные листки. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена:

за первую половину месяца \_\_\_\_\_ (дата);

за вторую половину месяца \_\_\_\_\_ (дата).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.6. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливается повышенный размер заработной платы. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета (могут быть оформлены приложением к коллективному договору).

5.7. Работа в выходной и (или) нерабочий праздничный день оплачивается в \_\_\_\_\_ размере (не может оплачиваться менее чем в двойном размере, при этом при расчете размера оплаты за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, необходимо учитывать не только тарифную часть заработной платы (оклада (должностного оклада) либо тарифной ставки), исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки, части оклада (должностного оклада) за день или час работы, но и все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной в организации системой оплаты труда).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и (или) нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в \_\_\_\_\_ размере (не может оплачиваться менее чем в полуторном размере), за последующие часы - в \_\_\_\_\_ размере (не может оплачиваться менее чем в двойном размере).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.9. За каждый час работы в вечернюю смену (с \_\_ часов до \_\_ часов) производится доплата в размере \_\_, в ночную смену (с 22 часов до 6 часов) \_\_\_ % (не менее 20% часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время).

5.10. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема производимых работ.

5.11. Размер доплаты работникам, осуществляющим наставничество, составляет \_\_\_\_\_% тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

5.12. Работникам, принимающим участие в сдаче норм ГТО в рабочее время, оплачивается до \_\_\_\_\_ дней в размере среднедневного заработка.

5.13. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере \_\_\_\_\_ (но не менее 2/3 средней заработной платы работника).

5.14. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) (можно указать и иные расходы произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, кроме того, определить порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками либо оформить отдельным приложением к коллективному договору).

5.15. Работодатель осуществляет подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и их дополнительное профессиональное образование. Работникам, проходящим подготовку, создаются необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляются гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. При направлении работников на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, с отрывом от работы за ними сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы, а в случае направления на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в другую местность также производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.16. В период освоения нового производства (продукции) за работником сохраняется его прежняя заработная плата.

5.17. Премирование работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение №\_\_).

5.18. Вознаграждение за выслугу лет производится в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение №\_\_).

5.19. К заработной плате работников начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

5.20. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере \_\_\_%, (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). При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.21. При применении систем нормирования труда, определяемых работодателем, пересмотр норм труда производится с учетом мнения Профсоюзного комитета.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

## **Раздел 6. Условия и охрана труда**

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

6.1. 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 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений).

6.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение №\_\_). При формировании мероприятий следует руководствоваться перечнем мероприятий, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении примерного перечня ежегодно

реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней» и результатами специальной оценки условий труда.

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

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

6.5. Организовать за счет собственных средств своевременное проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований некоторых категорий работников (Приложение №\_\_).

6.6. Обеспечить:

- своевременную выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств 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 (Приложение №\_\_);

- приобретение, хранение, ремонт, стирку, сушку и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников;

- газированную подсолненную воду, чай работникам горячих цехов и участков.

6.7. Предоставить следующие гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по результатам специальной оценки условий труда;

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

- бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание на работах с особо вредными условиями труда. (Приложение №\_\_);

- повышение размера оплаты труда.

6.8. Обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.9. Осуществлять перевод работников, нуждающихся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

6.10. Обеспечить дополнительное профессиональное образование за счет собственных средств в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

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

6.12. В случае получения работником инвалидности в результате производственной травмы или профзаболевания установить ежегодную выплату единовременного пособия в размере \_\_\_ минимальных размеров оплаты труда.

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

6.14. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.15. Проводить контроль за состоянием условий и охраны труда в организации (в форме трехступенчатого контроля) и выполнением организационно-технических мероприятий.

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

6.17. Содействовать деятельности комитета (комиссии) по охране труда. Для выполнения возложенных задач с членами комитета проводить обучение по охране труда по специальной программе 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.

6.18. 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 по специальной программе 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.

6.19. Регулярно информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, о выполнении конкретных мер по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

6.20. 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 ее согласия.

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

## **Раздел 7. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание**

7.1. Работодатель и Профсоюзный комитет организует работу комиссии по социальным вопросам и комиссии по трудовым спорам в соответствии с Положениями (Приложение № \_\_, Приложение № \_\_\_\_).

7.2. Работодатель осуществляет в пределах утвержденной сметы расходов оплату обучения в профессиональных образовательных учреждениях работников очной, заочной формы обучения и детей работников очной формы обучения в соответствии с Положением (Приложение № \_\_\_\_).

7.3. Работодатель обязуется:

1) вести учет работников нуждающихся в улучшении жилищных условий в соответствии с Положением о порядке учета и улучшения жилищных условий работников организации (Приложение № \_\_\_\_);

2) выдавать ссуды на улучшение жилищных условий нуждающимся работникам в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи и предоставления ссуд на строительство или покупку жилой площади (Приложение № \_\_), утвержденным Работодателем и Профсоюзным комитетом;

3) при наличии у работодателя жилого фонда (ведения строительства жилых домов) вести учет и распределение жилых помещений.

7.4. 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.

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

7.6. 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).

7.7. Работодатель организует бесплатную (с оплатой \_\_% стоимости) перевозку работников на работу и с работы служебным транспортом или по договору с транспортной организацией.

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

7.9. Работодатель предоставляет каждому работнику дотацию на питание, размер и форма дотации устанавливается работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

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

7.11. Работодатель обеспечивает работников, проживающих в домах с печным отоплением, топливом в количестве \_\_\_\_\_ тонн, по цене \_\_\_\_\_ и обеспечивает его доставку.

7.12. Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей на основании совместной сметы расходов.

Работодатель обеспечивает отчисление денежных средств Профсоюзному комитету на социально-культурную и иную работу не менее 0,15% от фонда заработной платы.

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

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

- ранее работавшим в организации и вернувшимся после демобилизации в размере \_\_\_\_\_ минимальных месячных оплат труда;

- принятым в организацию после демобилизации в размере \_\_\_\_\_ минимальных месячных оплат труда.

7.15. 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 работодателя - возмещение затрат 100%.

7.16. Работодатель обеспечивает работу медпункта на предприятии. Заключает договор с ближайшим медучреждением на медицинское обслуживание работников и пенсионеров, проработавшим на предприятии не менее \_\_\_\_\_ лет.

7.17. Работникам для решения социальных вопросов предоставляются беспроцентные займы согласно Положению (Приложение № \_\_\_\_\_).

7.18. Работодатель обеспечивает выплату единовременной материальной помощи женщинам при рождении ребенка (усыновлении).

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

7.20. Работодатель производит компенсацию оплаты (или ее части) содержания детей в детских дошкольных учреждениях в пределах стоимости, установленной в муниципальных дошкольных учреждениях.

7.21. Работодатель предоставляет работникам один рабочий день в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра.

7.22. Работодатель создает условия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе:

- компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;
- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса ГТО, включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее - ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;
- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных по месту работы.

7.23. Работникам, сдавшим нормы ГТО, одновременно выплачивается вознаграждение в размере \_\_\_\_\_ рублей.

7.24. Работодатель принимает меры к недопущению дискриминации в отношении работников и претендентов на рабочие места на основании их статуса ВИЧ-инфицированных.

7.25. Работодатель проводит информационные мероприятия по профилактике ВИЧ-инфекции (внедрение в программу проведения инструктажей по охране труда обучающего модуля для работников; распространение памяток), в том числе с привлечением специалистов Центра СПИД (лекции, семинары, работа мобильного пункта с экспресс-тестированием).

## **Раздел 8. Социальное страхование**

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

8.2. Работодатель обеспечивает реализацию Федеральных законов от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- сохраняет за работниками - членами комиссии по социальному страхованию места работы (должности) и средний заработок на время

выполнения обязанностей членов комиссии в соответствии с утвержденным Положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию (Приложение № \_\_);

- обеспечивает через комиссию по социальному страхованию организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей;

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;

- своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;

- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;

- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

8.3. 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.

## **Раздел 9. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации**

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

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

9.3. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с уставом. Работодатель предоставляет профсоюзу в бесплатное пользование необходимое помещение, оборудование

(Приложение № \_\_\_\_). Хозяйственное содержание (уборка, ремонт и т. д.) является обязанностью работодателя.

9.4. Членам Профсоюзного комитета предоставляется \_\_\_\_ оплачиваемых часов в неделю для выполнения профсоюзной работы.

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

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

9.7. При краткосрочной профсоюзной учебе членам Профсоюзного комитета работодатель сохраняет среднюю заработную плату и выплачивает командировочные расходы в установленном законодательством порядке.

9.8. 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.

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

9.10. Оплата труда председателя Профсоюзного комитета производится за счет средств работодателя в размере \_\_\_\_\_.

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

## **Раздел 10. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор**

10.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия 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.

10.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с главой 61 ТК РФ.

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

## **Раздел 11. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию**

11.1. 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.

11.2. 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.

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится только при реорганизации или смене формы собственности организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

11.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение \_\_\_ дней после подписания.

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

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Работодателем и Профсоюзным комитетом.

11.7. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.8. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором несут ответственность в соответствии со статьями 5.29 и 5.31 КоАП РФ.

11.9. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон направляется 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. Положение о приеме на работу на конкурсной основе.
2. Положение об аттестации и график аттестации работников.
3. Положение о наставничестве.
4. Правила внутреннего трудового распорядка.
5. Список категорий работников, для которых может устанавливаться сокращенный рабочий день.
6. Перечень категорий работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.
7. Перечень категорий работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж работы.
8. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска по результатам специальной оценки условий труда.
9. Положение об оплате труда.
10. Размеры должностных окладов руководителей и специалистов.
11. Положение о премировании (может быть несколько для работников разных структурных подразделений или для разных категорий персонала).
12. Положение о порядке выплаты вознаграждения за выслугу лет.
13. Размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
14. План мероприятий направленных на улучшение условий труда работников, в том числе по результатам специальной оценки условий труда. Смета расходования средств на охрану труда.
15. График проведения обучения и проверки знаний по охране труда.
16. График проведения медицинского осмотра работников.
17. Перечень работ, профессий и должностей, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты (по нормам).
18. Сокращенная продолжительность рабочего времени по результатам специальной оценки условий труда. Порядок, размер и условия выплаты денежной компенсации.
19. Перечень профессий работников, получающих бесплатное молоко и другие пищевые продукты.
20. Перечень профессий работников, которым представляется бесплатное лечебно-профилактическое питание.
21. Положение о комиссии по социальным вопросам.
22. Положение о комиссии по трудовым спорам.
23. Положение об оплате обучения работников и их детей.
24. Положение о порядке учета и улучшения жилищных условий работников.
25. Положением о порядке оказания материальной помощи и предоставления ссуд на строительство или покупку жилой площади.
26. Положение о предоставлении займов для решения социальных вопросов.
27. Положение о комиссии по социальному страхованию.
28. Перечень оборудования, предоставляемого профсоюзной организации для осуществления деятельности.