

Председатель отраслевого профсоюза
(наименование профсоюза)

_____ (ФИО)
(подпись)

«___» _____ 20__ г.
(печать)

Глава _____ района
_____ (ФИО)
(подпись)

«___» _____ 20__ г.
(печать)

Руководитель объединения
работодателей (наименование
должности лица - представителя
работодателей)

_____ (ФИО)
(подпись)

«___» _____ 20__ г.
(печать)

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ (МЕЖОТРАСЛЕВОЕ) СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ _____

(наименование отрасли)

_____ РАЙОНА

НА 20__ ГОДЫ

Соглашение зарегистрировано в отделе по труду
администрации _____ района

Регистрационный № _____ от «___» _____ 20__ г.
(печать)

Начальник отдела по труду администрации

_____ района

_____ (ФИО)

(подпись)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. _____
(название соглашения)

(далее Соглашение) заключено на территориальном уровне социального партнерства на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», закона Новосибирской области от 19.12.1997 № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области» и является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями, общие условия оплаты труда, трудовые гарантии, компенсации и льготы работникам, а также определяющим права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства в _____ отрасли Чулымского района.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники в лице их представителя – _____ (далее - Профсоюз);
- работодатели в лице их представителя (ей) – _____;
- администрация _____ района в лице _____.

1.3. Соглашение действует с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г. (но не более трех лет).

1.4. Действие Соглашения распространяется на:

- объединение работодателей, заключивших Соглашение и работодателей, являющихся членами объединений работодателей, заключивших Соглашение (список организаций, на которые распространяется Соглашение, прилагается);
- работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения;
- работников, состоящих в трудовых отношениях с вышеуказанными работодателями;
- органы исполнительной власти, органы местного самоуправления в пределах, взятых ими на себя обязательств.

1.5. В случае реорганизации представителя стороны Соглашения его права и обязанности по Соглашению переходят к его правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются на весь срок действия Соглашения;

1.6. Коллективные договоры и трудовые договоры в организациях отрасли, на которые распространяется Соглашение (далее – Организации), независимо от их организационно-правовых форм и видов собственности, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

1.7. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально-правовое и социально-

экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов Соглашения с момента вступления их в силу.

1.8. В период действия Соглашения Профсоюз не организует забастовки и иные массовые выступления работников в случае их несогласия с положениями, содержащимися в Соглашении или в действующем законодательстве при условии его выполнения.

1.9. Ни одна из сторон Соглашения не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. В Соглашение по взаимному согласию представителей сторон в течение срока его действия в рамках полномочий, данных на заключение Соглашения, могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) для его заключения. Изменения и дополнения оформляются к Соглашению приложением, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения сторон.

1.11. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей и работников, изъявивших свое согласие на присоединение к Соглашению.

1.12. В отрасли на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей работников и работодателей образуется Отраслевая комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между представителями сторон Соглашения разногласий (далее – Отраслевая комиссия).

1.13. Стороны Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников Организаций, проводят взаимные консультации по социально-экономическим вопросам и задачам Организаций.

2. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

2.1. В соответствии со ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени работников Организаций не может превышать 40 часов в неделю. Режим рабочего времени и время отдыха устанавливаются коллективными договорами и правилами внутреннего распорядка.

2.2. Для отдельных категорий работников, в соответствии со ст. 92-96 ТК РФ и другими нормами трудового законодательства устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (с учетом специфики) в качестве примера возможные варианты:

- для лиц в возрасте от 16 до 18 лет;
- для беременных женщин;
- для женщин, имеющих детей до 14 лет;
- для лиц, совмещающих учебу с работой и др.

- 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):

- класс условий труда 3.3 - _____ часов в неделю;
- класс условий труда 3.4 - _____ часов в неделю;
- класс условий труда 4 - _____ часов в неделю.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

2.3. К сверхурочным работам могут привлекаться работники лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ, и только с их письменного согласия, а в отдельных случаях и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника:

- _____ часов в течение двух дней подряд (не более 4-х часов);
- _____ часов в год (не более 120 часов).

2.5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, с учетом мнения представительного органа работников, а при наличии первичной профсоюзной организации - с учетом мнения ее коллегиального выборного органа.

2.6. Сменная работа производится в соответствии с графиком сменности. График сменности составляется с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ. В трудовом договоре в обязательном порядке указывается, что работник принимается на работу со сменным режимом работы.

2.7. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

2.8. Когда по условиям производства (работы), в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - три месяца.

2.9. В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

2.10. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

2.11. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

2.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.13. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

2.14. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

2.15. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке,

устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

2.16. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.17. В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

2.18. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

2.19. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

2.20. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

2.21. Каждый работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ (не менее 28) календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

2.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии с очередностью, устанавливаемой графиком отпусков, который утверждается работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

2.23. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется право на ежемесячный дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (вариант – с сохранением заработной платы).

2.24. 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, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере не менее 7 календарных дней:

- класс условий труда 3.2 - ____ дней;
- класс условий труда 3.3 - ____ дней;
- класс условий труда 3.4 - ____ дней;
- класс условий труда 4 - ____ дней.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

2.25. Работодатели предоставляют дополнительный оплачиваемый отпуск/отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам:

- в связи с рождением ребенка ____ календарных дней;
- в связи с вступлением в брак работника или его детей ____ календарных дней;
- в связи с юбилейными датами ____ календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников (уточнить степень родства) ____ календарных дней;
- в связи с переездом ____ календарных дней;
- первый день занятий для родителей учеников начальной школы.

(Данный перечень устанавливается по согласованию сторон Соглашения, при этом необходимо учитывать положения статей 128, 173, 174, 263 ТК РФ, статьи 14-19 Закона «О ветеранах» и иных нормативно-правовых актов)

2.26. Женщинам с детьми дошкольного возраста работодатель предоставляет по их просьбе в любое удобное для них время кратковременный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью ____ календарных дней.

2.27. Работодатель предоставляет работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

2.28. Порядок предоставления дополнительных отпусков, их продолжительность и источники финансирования закрепляются в коллективных договорах или правилах внутреннего трудового распорядка.

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Организаций в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением.

3.2. Система оплаты труда работников в отрасли бюджетной сферы регулируется постановлением администрации _____ района

3.3. Минимальная заработная плата работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), устанавливается в размере _____ рублей (размер не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с установленным на территории Новосибирской области районным коэффициентом в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения).

3.4. Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего I разряда, занятого в отрасли при работе в нормальных условиях труда и отработке месячной нормы рабочего времени и выполнении нормы труда, устанавливается в размере _____ рублей. (можно установить межразрядные тарифные коэффициенты).

3.5. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом соответствующих действующих профессиональных стандартов.

3.6. Удельный вес тарифной части оплаты труда в структуре заработной платы работника должен составлять не менее _____ %, при условии выполнения норм труда.

3.7. Работодатели индексируют заработную плату в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги за предыдущий календарный год в Новосибирской области (по данным Новосибирскстата). Порядок индексации устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом Организации.

3.8. Введение, замена и пересмотр норм труда производятся в соответствии с локальным нормативным актом Организации, принятого с учетом мнения представительного органа работников.

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

3.9. При выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются доплаты по результатам специальной оценки условий труда и с учетом мнения представительного органа работников в размере не менее 4% тарифной ставки (оклада, должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются локальными нормативными актами Организаций с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективными договорами, трудовыми договорами.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективными договорами, локальными нормативными актами или трудовыми договорами. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.11. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

3.12. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в размере не менее ___ % часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

3.13. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.14. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.15. На период освоения нового производства (продукции) работникам может быть предусмотрено сохранение прежней средней заработной платы в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором или трудовым договором.

3.16. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением.

3.17. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Организации.

3.18. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

4.1. Стороны Соглашения считают необходимым осуществлять меры, направленные на закрепление молодежи в Организации в интересах развития кадрового и интеллектуального потенциала отрасли.

4.2. Работодатели заключают с профильными образовательными организациями договоры сотрудничества о подготовке молодых специалистов и рабочих, в соответствии с которыми гарантируют им трудоустройство по специальности, о проведении производственной практики и стажировки обучающихся, о поощрении мастеров производственного обучения, о развитии материально-технической базы образовательных организаций.

4.3. Работодатели обеспечивают предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования исходя из полученных оценок профессиональных квалификаций в соответствии с требованиями Федерального закона от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций».

4.4. Работникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, работодатель обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.

4.5. Гарантируется сохранение за работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу в Организации, в течение трех месяцев после увольнения с военной службы, права на поступление на работу в ту же Организацию, также права на должность, не ниже занимаемой до призыва на военную службу.

4.6. Работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями предоставляется возможность переподготовки, трудоустройства и установление льготных условий и режима работы.

4.7. Работодатели организуют систему наставничества в Организации. Привлекают к работе по наставничеству совет ветеранов Организации. Предусматривают меры по стимулированию наставников.

4.8. При направлении на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства, в том числе на соответствие требованиям профессиональных стандартов за работниками на весь период обучения сохраняется средняя заработная плата.

4.9. Стороны соглашения проводят конкурсы профессионального мастерства среди специалистов и рабочих, в том числе молодых работников, поощряют работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. В целях дальнейшего развития рынка труда в отрасли Стороны совместно:

- формируют балансы по запросам на квалификации со стороны работодателей и подготовку квалификаций со стороны системы их подготовки на региональном уровне;

- разрабатывают и внедряют отраслевые профессиональные стандарты;

- участвуют в работе по разработке и актуализации федеральных государственных образовательных стандартов;

- проводят профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ;

- участвуют в государственной аккредитации образовательной деятельности по основным образовательным программам;

- предоставляют предложения по объему контрольных цифр приема граждан на обучение по профессиям и специальностям и направлениям подготовки за счет бюджетных ассигнований;

- формируют систему отраслевой независимой оценки квалификаций;

- разрабатывают меры экономического стимулирования работодателей, создающих новые рабочие места и (или) модернизирующих действующие рабочие места, участвующих в развитии профессионального образования и обучения;

- осуществляют мероприятия по разработке отраслевой стратегии развития трудовых ресурсов и подготовки кадров для отрасли;

- содействуют развитию материально-технической базы отраслевых и муниципальных образовательных организаций;

- осуществляют меры, направленные на обеспечение непрерывного профессионального развития работников, профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации кадров;

- разрабатывают и реализуют меры, способствующие расширению возможностей трудоустройства для молодежи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей и детей-инвалидов, лиц, испытывающих трудности в поиске работы, а также трудоустройства и занятости инвалидов;

- разрабатывают и реализуют меры, способствующие сохранению и развитию занятости граждан предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста,

дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- разрабатывают меры, направленные на предотвращение необоснованных ликвидаций и перепрофилирования организаций отрасли и предотвращение массовых увольнений;

- разрабатывают и реализуют меры по снижению занятости наемных работников без оформления трудовых отношений;

- проводят мониторинг трудовой деятельности иностранной рабочей силы с учетом перспективных потребностей экономики.

5.2. Работодатели с участием соответствующих органов Профсоюза осуществляют работу по прогнозированию увольнения работников. В целях предотвращения массового увольнения работников при временном сокращении объемов производства работодатели совместно с органами Профсоюза разрабатывают соответствующие мероприятия. Массовым увольнением считается одновременное сокращение _____ процентов от общей численности работников Организации.

5.3. Работодатели принимают решение о массовом увольнении работников только после консультации с соответствующими органами Профсоюза.

5.4. Работодатели организуют опережающее переобучение увольняемых работников до расторжения с ними трудовых договоров (контрактов).

5.5. Работодатели принимают меры по формированию дополнительных рабочих мест для лиц, особо нуждающихся в социальной защите.

5.6. Работодатели выполняют квоту для приема на работу инвалидов и несовершеннолетних граждан, ищущих работу (в случае установления такой квоты на основании действующего законодательства);

5.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Организации работодатель строго руководствуется положениями ТК РФ и Федерального Закона от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», а именно:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих увольнению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе, с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 ТК РФ;

- своевременно (не менее чем за 3 месяца) представляют сведения о массовом увольнении работников в органы государственной службы занятости населения и соответствующие органы Профсоюза;

- предупреждает каждого работника о предстоящем увольнении не менее чем за 2 месяца. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую работу в той же Организации с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

5.8. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время для поиска работы с сохранением заработной платы. Продолжительность этого времени определяется в коллективных договорах Организаций.

5.9. Работникам, уволенным из Организаций в связи с сокращением численности или штата, оказывается Организацией материальная помощь, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы на срок, оговоренный в коллективном договоре Организации, а также право пользоваться лечебными учреждениями, а их детям - детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с работниками данной Организации.

5.10. Увольняемым работникам предоставляются льготы и компенсации в размерах, предусмотренных законодательством (например, в зависимости от времени работы в Организации), конкретный размер устанавливается коллективным договором.

5.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пп. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ, с работником - членом профсоюза производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ, п. 4 ст. 12 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Увольнение председателя первичной профсоюзной организации, его заместителей производится по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или вышестоящим профсоюзным органом (ст. 374 ТК РФ).

5.12. В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению в связи с сокращением численности или штата, с ликвидацией Организации работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных работникам Организации и носящих кварталный, полугодовой, годовой и иной характер в размерах пропорционально отработанному времени, а также производит компенсационные выплаты, денежные вознаграждения в порядке и на условиях, закрепленных в компенсационных соглашениях или коллективных договорах, действующих непосредственно в Организациях.

5.13. Профсоюзные комитеты Организаций имеют право осуществлять общественный контроль за проведением процедур банкротства.

5.14. Смена собственника имущества Организации, смена арендатора имущества, заключение концессионного соглашения не являются основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации, за исключением руководителя и главного бухгалтера.

При смене собственника имущества Организации не допускается сокращение численности или штата работников до момента государственной регистрации перехода права собственности.

При изменении подведомственности (подчиненности) Организации, а также при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжают.

5.15. При продаже, сдаче имущества в аренду или заключении концессионного соглашения по конкурсу стороны принимают меры по включению в условия конкурса следующих положений:

- сохранение рабочих мест и условий оплаты труда работников;
- переподготовка и (или) повышение квалификации работников;
- сохранение профиля деятельности.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. В соответствии со статьей 225 ТК РФ, работодатель осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, перечень которых утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков».

6.2. В Организациях разрабатывается необходимая нормативная, техническая документация по охране труда, проводятся организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические и иные мероприятия по предотвращению воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников.

6.3. Работодатель совместно с соответствующим органом Профсоюза обеспечивает разработку Соглашения по охране труда. Соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора Организации, предусматривающего выделение финансовых средств на мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

6.4. Работодатель регулярно в сроки, определенные коллективным договором Организации, но не реже одного раза в пять лет, проводит с участием представителя (ей) Профсоюза специальную оценку условий труда в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и разработки мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

6.5. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда.

6.6. Работодатель организует за счет средств Организации своевременное проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований).

При уклонении работника от прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний работодатель не допускает работника к выполнению им трудовых обязанностей.

6.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работодатель обязан предоставлять компенсации в порядке, установленном законодательством РФ.

Размеры гарантий и компенсаций конкретному работнику устанавливаются трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

6.8. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором. Порядок осуществления компенсационной выплаты устанавливается в соответствии с приказом Минтруда России от 12.05.2022 № 291н.

6.9. В коллективные договоры включаются перечни профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым предоставляются гарантии и компенсации по результатам специальной оценки труда.

6.10. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работодателем бесплатно выдаются за счет средств Организации прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами.

Работа без соответствующей специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, запрещается.

6.11. Конкретный перечень обязательной к выдаче специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств устанавливаются в Соглашении.

6.12. В случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда работник вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей до устранения этих нарушений.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности, либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.13. Работнику гарантируется сохранение места работы (должности) и средней заработной платы на время приостановления работ на рабочих местах вследствие нарушений государственных нормативных требований охраны труда не по его вине.

6.14. Работодатель информирует принимаемых на работу работников об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов. Подобная информация должна

предоставляться работодателем по просьбе работника в процессе его трудовой деятельности.

Характеристики условий труда, виды гарантий и компенсаций за работы с вредными и (или) опасными условиями труда указываются в заключаемых с работниками трудовых договорах.

6.15. Работодатель и соответствующий орган Профсоюза формируют в Организации на паритетной основе комитет (комиссию) по охране труда из числа уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза, представителей работодателя и обеспечивают его эффективную работу.

6.16. Обучению по охране труда и проверке знаний требований охраны труда подлежат все работники организации, в том числе ее руководитель.

6.17. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны признают, что социальные льготы, гарантии и компенсации являются мерой социальной поддержки работников.

Перечень социальных льгот, гарантий и компенсаций для работников отрасли, установленный Соглашением, может быть расширен в коллективных договорах Организаций.

7.2. Работодатели обеспечивают предоставление работникам дополнительные выплаты и единовременные пособия в порядке, определяемом коллективными договорами, трудовыми договорами, локальными нормативными актами.

7.3. Работодатели предусматривают в коллективных договорах за счет собственных средств Организаций дополнительные выплаты и единовременные пособия:

- лицам, получившим увечье или профессиональное заболевание;
- лицам, получающим пенсию по инвалидности, наступившей вследствие увечья или общего заболевания, возникшего в связи с Чернобыльской катастрофой;
- работающим инвалидам труда при предоставлении им путевок на лечение согласно медицинскому показанию;
- женщинам, находящимся в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- работникам, успешно сдавшим нормы ГТО;
- работникам, осуществляющим наставничество;
- единовременную выплату при выходе работника на пенсию;
- материальную помощь при рождении детей;
- материальную помощь молодым работникам, возвратившимся в организацию после прохождения военной службы по призыву;

- материальную помощь нуждающимся неработающим пенсионерам-ветеранам Организации;
- оплату расходов на ритуальные услуги в случае смерти работника, а также пенсионера, ушедшего на пенсию из Организации;
- единовременную выплату денежного вознаграждения работникам, награжденным государственными и отраслевыми наградами;
- выплату работникам материальной помощи при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск.

7.4. Перевозка в лечебные учреждения работников Организаций, заболевших или получивших травму на месте работы, производится за счет Организаций (вариант: Работодатель обеспечивает пострадавшим от трудового увечья оказание доврачебной помощи и проезд к месту медицинской помощи (консультации) и обратно в соответствии с медицинскими рекомендациями).

7.5. В случае гибели работника в результате несчастного случая на производстве, а также смерти инвалида вследствие трудового увечья (профзаболевания), Организация за счет расходов на производство продукции или оказания услуг обязана:

- оплатить все расходы, связанные с погребением;
- выплатить членам семьи погибшего (умершего), проживавшим совместно с ним, единовременное пособие в размере не менее _____ среднемесячного заработка;
- выплатить каждому члену семьи погибшего (умершего), находившемуся на его иждивении, единовременное пособие в размере не менее установленной государством на день выплаты минимальной оплаты труда за пять лет (вариант: в размере годового заработка).

7.6. В случае смерти работника, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, членам семьи умершего, проживавшим совместно с ним, выплачивается единовременное пособие в размере не менее среднемесячного заработка умершего.

7.7. Вознаграждение за выслугу лет выплачивается всем работникам Организации. Порядок и размеры выплаты этого вознаграждения определяются положением, утверждаемым работодателем совместно с соответствующим органом Профсоюза.

7.8. Работодатель предусматривает в коллективном договоре мероприятия по созданию условий для занятий физкультурой и спортом работников, а также сдачи норм ГТО.

7.9. Работодатель по согласованию с органами Профсоюза и с учетом возможностей Организаций:

- принимает меры для улучшения жилищных условий работников, используя предназначенные на эти цели централизованные источники и собственные средства;
- компенсирует расходы на аренду жилья в случае, если семья работника не имеет в собственности жилья;

- оказывает финансовую помощь многодетным семьям и работникам с доходами ниже прожиточного минимума;
- выплачивает работникам дотации на питание и компенсацию расходов на транспортные услуги;
- обеспечивает работников горячим питанием;
- содействует выделению работникам Организаций земли для садово-дачных и огородных участков;
- компенсирует оплату проживания работников в общежитиях и содержание детей в детских садах;
- обеспечивает полную или частичную оплату стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников, в первую очередь, занятых во вредных условиях труда.

7.10. Работодатели совместно с Профсоюзом финансируют и создают условия для организации досуга работников и членов их семей, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий.

8. СТРАХОВАНИЕ

8.1. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Организациях осуществляется работодателями посредством заключения договоров с соответствующими исполнительными территориальными органами Фонда социального страхования Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.2. Работодатель проходит регистрацию в соответствующих исполнительных территориальных органах Фонда социального страхования Российской Федерации и в установленные сроки перечисляет страховые взносы на обязательное государственное социальное страхование в размерах, установленных законом РФ.

8.3. Работодатель расходует средства государственного социального страхования, направляемые на санаторно-курортное обслуживание работников и членов их семей (варианты: на оплату путевок на санаторно-курортное лечение и отдых, диетическое питание, санатории-профилактории, санаторные и оздоровительные лагеря, детские спортивные школы) в соответствии с нормативами, определяемыми исполнительным органом Фонда социального страхования Российской Федерации на календарный год.

8.4. Выплата пособий по социальному страхованию, оплата путевок работникам и членам их семей в санаторно-курортные учреждения, финансирование других мероприятий по социальному страхованию в Организациях независимо от форм собственности осуществляется через бухгалтерии Организаций.

Ответственность за правильность начисления и расходования средств государственного социального страхования несет руководитель и главный бухгалтер Организации.

8.5. Для обеспечения контроля за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проведением оздоровительных мероприятий в Организациях независимо от форм собственности образуются комиссии по социальному страхованию из представителей работодателя и Профсоюза или избираются уполномоченные по социальному страхованию.

Права и обязанности членов комиссии по социальному страхованию оговариваются в коллективном договоре или Положении о комиссии по социальному страхованию Организации.

8.6. Работодатели, при наличии финансовых возможностей, осуществляют добровольное дополнительное страхование работников.

9. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

9.1. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности Профсоюза в Организации регламентируются статьей 377 ТК РФ и могут улучшаться по взаимному согласию сторон.

9.2. Представители органов Профсоюза вправе беспрепятственно посещать Организации и рабочие места, где работают члены Профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных Профсоюзам прав, а также осуществлять контроль и координацию работы по оздоровлению работников в санаториях-профилакториях, медико-санитарных частях, здравпунктах Организаций.

9.3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно удерживает, и перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с ее выплатой в соответствии с коллективным договором.

9.4. В организациях, в которых профсоюзами заключены коллективные договоры, соглашения или на которые распространяется действие отраслевых (межотраслевых) тарифных соглашений, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзов денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, установленных коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) тарифными соглашениями. В случае, если в организации действует несколько профсоюзов, участвовавших в подписании коллективного договора или отраслевого (межотраслевого) тарифного соглашения, денежные средства перечисляются на счета этих профсоюзов пропорционально числу их членов.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

10.1. Представитель объединения работодателей обязуется в 7-дневный срок после подписания зарегистрировать Соглашение в министерстве труда и социального развития Новосибирской области (в органе по труду администрации муниципального района, города).

10.2. Стороны в 10-дневный срок после регистрации доводят текст Соглашения до сведения всех организаций – участников Соглашения и размещают на официальных сайтах сторон (вариант: текст Соглашения печатается в газете _____).

10.3. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.4. Выборные профсоюзные органы организации и другие органы Профсоюза осуществляют профсоюзный контроль за выполнением Соглашения в соответствии с федеральными законами.

10.5. Для осуществления контроля стороны создают отраслевую комиссию из равного представительства сторон, которая рассматривает на своих заседаниях итоги выполнения Соглашения не реже 2-х раз в год.

10.6. Стороны представляют друг другу и в отраслевую комиссию всю необходимую имеющуюся у них информацию для осуществления контроля за выполнением Соглашения.

10.7. При невыполнении положений Соглашения представители сторон в рамках Отраслевой комиссии проводят взаимные консультации по существу представленной информации, готовят предложения по исправлению создавшегося положения и представляют их лицам, подписавшим Соглашение.

10.8. В случае нарушения работодателями условий Соглашения соответствующие органы Профсоюза направляют им представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок.

В случае отказа устранить эти нарушения или не достижения соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению Соглашения, внесению изменений и дополнений в действующее Соглашение и (или) нарушение сроков проведения переговоров, необеспечение работы соответствующей Отраслевой комиссии установлена положениями ТК РФ и Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (статьи 5.28-5.33).