

Утвержден
решением Московской областной
трехсторонней комиссии
по регулированию социально-трудовых
отношений от 29.11.2022

**Макет коллективного договора
(методические рекомендации)**

Представитель работодателя:

Место для ввода текста.

(Наименование должности руководителя или
уполномоченного им лица)

Место для ввода текста.

(подпись)

(Ф.И.О.)

Место для ввода даты.

(дата)

Представитель работников:

Место для ввода текста.

(Наименование должности: председатель профсоюзной
организации или полномочный представитель
работников)

Место для ввода текста.

(подпись)

(Ф.И.О.)

Место для ввода даты.

(дата)

Коллективный договор

Место для ввода текста.

(наименование организации, индивидуального предпринимателя, филиала иного обособленного подразделения)

на Место для ввода текста. годы

(период дат, не более 3-х лет)

1. Общие положения	3
2. Производственно-экономическая деятельность	4
3. Трудовые отношения	5
4. Дистанционная профессиональная служебная деятельность и дистанционная работа	7
5. Рабочее время и время отдыха.....	10
6. Оплата и нормирование труда	12
7. Труд и занятость. Развитие персонала	16
8. Охрана труда.....	19
9. Социальные гарантии и льготы	23
10. Социальная защита работников на момент признания организации несостоятельной (банкротом)	26
11. Социальное, медицинское и пенсионное страхование.....	26
12. Работа с молодежью.....	27
13. Гарантии деятельности профсоюзной организации	28
14. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон	31
15. Заключительные положения	32
Примерный перечень приложений к коллективному договору	33

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в (*указать наименование организации, индивидуального предпринимателя, филиала, иного обособленного подразделения*), заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей и устанавливающий взаимные обязательства сторон.

1.2. Сторонами коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Московской области являются: работодатель (*указать наименование организации, филиала, иного обособленного подразделения*), представленный в лице (*указать должность, Ф.И.О.*), действующий на основании (*указать документ: устав, доверенность*), именуемый далее «Работодатель», с одной стороны, и работники (*указать наименование организации, филиала, иного обособленного подразделения*), представленные первичной профсоюзной организацией, в лице ее председателя (*указать Ф.И.О.*), именуемой далее «Профсоюз», с другой стороны, действующего на основании (*указать документ: устав, положение*) ИЛИ (в случае отсутствия профсоюзной организации, объединяющей более 50 процентов работников) представленные полномочным представителем работников в лице (*указать Ф.И.О. полномочного представителя*), действующего на основании (*указать документ: протокола общего собрания либо конференции работников (указать дату и номер)*), именуемые далее «Работники».

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

(*указать цели, например:*

обеспечения баланса интересов работников и Работодателя;
создания системы социально-трудовых отношений в организации (у индивидуального предпринимателя), максимально способствующей стабильности и эффективности работы, долгосрочному поступательному развитию организации;
установления социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение работников;
повышения уровня жизни работников и членов их семей;
создания благоприятного психологического климата в коллективе;
практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон).

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и взаимопонимание в отношениях друг с другом, обеспечивать взаимную доступность и открытость информации о своей деятельности.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон (*указать перечень вопросов: по вопросам форм, систем, размеров оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат работников; механизма регулирования оплаты труда с учетом роста потребительских цен, уровня инфляции; занятости, переобучения, условий высвобождения работников; улучшения условий и охраны труда работников (в том числе женщин и молодежи); выплата пособий и компенсаций; организация оздоровления работников и членов их семей; рабочего времени и времени отдыха (в том числе продолжительности отпусков); гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением; закрепления дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий работников; участия работников в управлении организацией; реализации принципов социального партнерства)* и взаимной

ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации и другие вопросы, определенные сторонами.

1.6. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз (или Работники) выступают равноправными и деловыми партнерами. Работники в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации участвуют в управлении организацией.

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

1.8. Стороны при разработке проекта коллективного договора руководствуются обязательствами (*указать полное наименование соглашений: областного, федерального отраслевого соглашения, территориального трехстороннего соглашения и Московского областного трехстороннего (регионального) соглашения между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей*).

1.9. В случае если в соглашения, указанные в пункте 1.8. настоящего коллективного договора, будут внесены существенные изменения Стороны обязуются в месячный срок провести коллективные переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях коллективного договора, не ухудшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.10. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в виде дополнительного соглашения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.11. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

2. Производственно-экономическая деятельность

2.1. Стороны, осуществляя производственно-экономическую деятельность, обязуются направить усилия на (*указать направления, например: выпуск и реализацию конкурентоспособной продукции (услуг), соответствующей современным стандартам и требованиям; техническое перевооружение и модернизацию производства; внедрение передовых технологий; рост производительности труда, укрепление производственной и исполнительской дисциплины, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей*).

2.2. Стороны договорились ежегодно выполнять следующую производственную программу:

(указать показатели (в процентах или абсолютных величинах), например:

рост объемов выпускаемой продукции (услуг) не менее (указать значение)

рост производительности труда (указать значение)

рост объемов реализованной продукции (указать значение)

увеличение фонда оплаты труда работников (указать значение)

удельный вес расходов на оплату труда в себестоимости продукции (услуг) не менее (указать значение)

рост инвестиций в основные фонды (указать значение)

2.3. Стороны договорились совместно обсуждать направления распределения оставшейся в распоряжении организации прибыли.

2.4. В целях выполнения производственной программы Работодатель обязуется:

(указать перечень обязательств, например:

организовать ритмичную работу производства, своевременно обеспечивать его сырьем, материалами, топливно-энергетическими ресурсами;

обеспечить своевременное техническое обслуживание и ремонт оборудования; принять меры по обновлению основных фондов, внедрению передовых технологий и методов управления;

разрабатывать и реализовывать (какие конкретно) программы по продвижению продукции (услуг) на российский и зарубежный рынки сбыта в соответствии с системами качества;

обеспечить работникам условия труда, отвечающие санитарно-гигиеническим нормам, подтвержденные результатами специальной оценки условий труда

обеспечивать повышение заработной платы работникам по мере роста экономических показателей, но не ниже, чем это предусмотрено Региональным, отраслевым, территориальным соглашениями;

информировать работников об экономическом и финансовом состоянии организации;

совместно с Профсоюзом организовать трудовое соревнование (внутрипроизводственное соревнование), индивидуальное соревнование – конкурсы на звание «Лучший по профессии», используя возможные формы материального и морального поощрения (занесения в «Книгу почета», «Доску Почета» и т.д.).

2.5. Работодатель имеет право создавать производственный совет (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) – совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействие с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросов представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными и федеральными законами отнесено к компетенции профсоюзов, соответствующих первичных профсоюзных организации, иных представителей работников.

2.6. Профсоюз (Работники) обязуется поддерживать реализацию мероприятий, направленных на достижение производственных показателей, на повышение трудовой дисциплины, и обеспечение сохранности имущества организации.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Заключение гражданско-правовых договоров, регулирующих трудовые отношения не допускается.

3.2. При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими

отношение к трудовой деятельности (функции) работника, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

3.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), который оформляется в случаях: *(указать необходимые случаи заключения срочного трудового договора, с учетом требований статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации).*

3.4. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. В соответствии с частью 4 статьи 16, статьей 67.1 Трудового кодекса Российской Федерации *(указать, кто имеет право осуществлять фактический допуск к работе и на основании какого документа возникают эти полномочия).* Фактический допуск работника к работе без ведома или поручения работодателя либо уполномоченного им лицом запрещается. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с работником трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения его к работе с его ведома или по его поручению, уполномоченным на то лицом, в случае признания отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми – не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми.

3.5. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьями 72-1, 72-2 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для *(указать категории работников).*

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

3.9. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период (*указать срок*).

3.10. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников работодатель разрабатывает Порядок обработки персональных данных работников с учетом мнения Профсоюза ИЛИ представительного органа работников.

3.11. Локальный нормативный акт, касающийся вопросов коммерческой тайны, разрабатывается Работодателем с учетом мнения Профсоюза ИЛИ представительного органа работников.

3.12. В трудовой договор обязательно должны включаться сведения о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также указываются условия труда на данном рабочем месте.

4. Дистанционная профессиональная служебная деятельность и дистанционная работа

4.1. Работникам, включенным в перечень должностей, осуществляющих трудовую деятельность в дистанционной форме, утвержденный Работодателем с учетом мнения Профсоюза ИЛИ представительного органа работников, устанавливается дистанционная работа с особенностями регулирования труда дистанционных работников, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.2. При установлении сотруднику дистанционной работы с ним заключается трудовой договор о дистанционной работе либо дополнительное соглашение к служебному договору в осуществлении им дистанционной работы в соответствии со статьей 312.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. При возникновении чрезвычайных ситуаций, введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации для органов управления и сил единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, работникам, включенным в перечень должностей, при замещении которых допускается установление дистанционной работы, по их личному заявлению устанавливается временная дистанционная профессиональная служебная деятельность (дистанционная работа).

4.4. Временный перевод сотрудника на дистанционную работу по инициативе Работодателя может быть осуществлен в случае принятия такого решения Работодателем. Согласие работника на такой период не требуется.

4.5. Местом осуществления дистанционной работы определяется (*указать место, например: адрес фактического проживания сотрудника, осуществляющего дистанционную работу*).

4.6. В случае изменения адреса фактического проживания или средств связи дистанционного сотрудника в трудовой договор о дистанционной работе вносятся соответствующие изменения на основании его письменного заявления в адрес Работодателя.

4.7. Порядок осуществления дистанционной работы конкретным сотрудником определяется Работодателем с учетом предложений его непосредственного руководителя и технических возможностей и включается в трудовой договор и должностную инструкцию работника.

4.8. Контроль за деятельностью дистанционного сотрудника, осуществляется его непосредственным руководителем.

4.9. В связи с производственной необходимостью Работодатель может вызывать дистанционного сотрудника для осуществления трудовой функции по фактическому месту нахождения Работодателя.

Уведомление о вызове дистанционного сотрудника направляется непосредственным руководителем не позднее, чем за 1 рабочий день до дня наступления необходимости его выхода для осуществления трудовой функции по фактическому месту нахождения Работодателя, а в случае возникновения непредвиденных обстоятельств (заболеванием, вызовом в правоохранительные и иные органы в установленном законом порядке, привлечением к исполнению государственных или общественных обязанностей и в иных случаях) – в день прибытия на рабочее место по фактическому месту нахождения Работодателя. В случае вызова при возникновении непредвиденных обстоятельств сотрудник предпринимает все меры для прибытия по месту вызова в кратчайшие сроки.

Дистанционный сотрудник может выйти для осуществления трудовой функции по фактическому месту нахождения представителя Работодателя по собственной инициативе, уведомив своего непосредственного руководителя за 1 день.

4.10. Дистанционная работа не может осуществляться с документами, содержащими информацию ограниченного доступа и документами, содержащими сведения, составляющие государственную тайну, документами по мобилизационной подготовке и иными аналогичными документами, доступ к которым должен осуществляться с соблюдением требований к работе с соответствующей информацией.

4.11. Дистанционный сотрудник поддерживает связь с непосредственным руководителем путем обмена электронными документами, сообщениями или в иной форме, позволяющей обеспечить фиксацию факта получения дистанционным сотрудником и представителем нанимателя (работодателем) документов в электронном виде, отвечает на телефонные звонки в рамках установленного режима рабочего времени. Каждая из сторон указанного обмена после получения электронного документа от другой стороны обязана направить соответствующее подтверждение о получении документа в электронном виде в срок, установленный трудовым договором.

4.12. Дистанционный сотрудник должен быть ознакомлен с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его служебной (трудовой) деятельностью, а также локальными актами Работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами в письменной форме, в том числе лично под подпись либо путем обмена электронными документами между дистанционным сотрудником и Работодателем.

4.13. Работодатель на период осуществления дистанционной работы обеспечивает дистанционного сотрудника необходимым для ее осуществления оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Дистанционный сотрудник вправе с согласия Работодателя использовать для исполнения возложенных на него должностных обязанностей принадлежащее ему или арендованное им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства.

4.14. В случае необходимости удаленного подключения автоматизированного рабочего места дистанционного сотрудника к информационным ресурсам Работодателя либо к информационным ресурсам, подключенным к региональной сети органов государственной власти Московской области, такое

подключение осуществляется с соблюдением принципов и требований действующего законодательства в области защиты информации.

4.15. Порядок и сроки обеспечения конкретного дистанционного сотрудника необходимыми для исполнения им своих обязанностей оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления дистанционным сотрудником отчетов о выполненной работе определяются трудовым договором.

4.16. На дистанционных сотрудников распространяются положения, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 Трудового кодекса. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Московской области на дистанционных работников не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе.

4.17. При передаче дистанционному сотруднику оборудования, товарно-материальных ценностей, дистанционный сотрудник подписывает акт приема-передачи объектов учета, выданных в личное пользование, составленный по форме, утвержденной Работодателем, и осуществляет самостоятельный перенос автоматизированного рабочего места к месту осуществления работы в дистанционном режиме.

4.18. Дистанционный сотрудник при дистанционной форме работы обязан соблюдать требования и меры защиты информации, установленные законодательством Российской Федерации.

4.19. Режим служебного (рабочего) времени и времени отдыха дистанционного сотрудника устанавливается трудовым договором.

4.20. Работодатель имеет право применить к дистанционному сотруднику дисциплинарное взыскание за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него должностных обязанностей.

4.21. В случае наличия причин и обстоятельств, препятствующих своевременному исполнению сроков исполнения поручений, отчетов о выполненной работе дистанционным сотрудником (более 4 часов), не зависящим от его воли (пожар, отсутствие интернет соединения, аварийное отключение электричества и иная аварийная ситуация), дистанционный сотрудник обязан направить непосредственному руководителю скан-копии документов, подтверждающих наличие данных причин и обстоятельств (справка интернет провайдера, аварийной службы или иной уполномоченной организации) в день соответствующего происшествия.

4.22. Трудовой договор с дистанционным сотрудником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период исполнения обязанностей дистанционный сотрудник без уважительной причины не взаимодействовал с работодателем по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса (поручения) работодателя.

4.23. В случае, если дистанционный сотрудник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить объяснения либо иную информацию, дистанционный сотрудник делает это в форме электронного документа либо в иной форме, предусмотренной трудовым договором.

4.24. После отмены мероприятий, установленных в связи с возникновением чрезвычайных ситуаций, введением режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации для органов управления и сил единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, дистанционная работа прекращается, и трудовая деятельность осуществляется в ранее установленном порядке в соответствии с трудовым законодательством.

4.25. В день увольнения дистанционный сотрудник прибывает по фактическому адресу Работодателя для осуществления передачи документов, оборудования и товарно-материальных ценностей, а также осуществления иных мероприятий.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза ИЛИ представительного органа работников. Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за *(указать «месяц» или другой срок)* до их введения в действие.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать *(указать количество часов в неделю, не более 40 часов)*.

Работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени *(указать, в каком размере)* ИЛИ с письменного согласия работника устанавливается продолжительность рабочего времени *(указать, в каком размере, но не более 40 часов в неделю)* с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены в приложении к настоящему коллективному договору.

5.3. Работники в случаях, определенных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, могут с их письменного согласия привлекаться к сверхурочным работам по согласованию с Профсоюзом. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и *(указать количество часов в год, не более 120)* часов в год.

5.4. По соглашению между работником и Работодателем как при приеме на работу, так и в последствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя для работников:

(указать категории работников, например:

беременных женщин;

одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.)

В указанных случаях неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

5.5. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применяется суммированный учет рабочего времени в

порядке, установленном правилами внутреннего трудового распорядка. Учетный период не может превышать одного года.

5.6. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается (указать, на какое время, не менее, чем на 1 час) без последующей отработки.

К работе в ночное время не допускаются (указать категории работников, например: беременные женщины; работники в возрасте до 18 лет).

5.7. Стороны пришли к соглашению о необходимости утвердить перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части (Приложение № ___).

5.8. Выходные дни предоставляются работникам в следующем порядке (изложить порядок предоставления выходных дней).

5.9. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя по согласованию с Профсоюзом. Работа в выходной день оплачивается в (указать кратность, не менее, чем в двойном размере) размере ИЛИ за работу в выходной день предоставляется другой день отдыха.

5.10. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе на (указать количество часов, не менее одного часа) час(а) – для всех работников, на (указать количество часов, не менее одного часа) час(а) – для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.11. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью (указать количество календарных дней, не менее 28) календарных дней. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью (указать количество календарных дней, не менее 31) календарных дней и может быть использован ими в любое удобное для них время.

5.12. В соответствии со статьей 123 Трудового кодекса Российской Федерации очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза ИЛИ представительного органа работников не позднее, чем за (указать количество недель, не менее двух недель) до наступления календарного года.

5.13. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники: (указать категории работников).

5.14. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

5.15. Работнику предоставляются дополнительные отпуска (указать вид отпуска: оплачиваемые, без сохранения заработной платы) в следующих случаях:

(указать случаи, например:

в связи с бракосочетанием (указать количество) дней;

в связи с рождением или усыновлением ребенка (указать количество) дней;

для сопровождения детей в школу в первый день учебного года 1 день;

для провода детей в армию (указать количество) дней;

в связи с бракосочетанием детей работника (указать количество) дней;
в связи с переездом на новое место жительства (указать количество) дней;
при праздновании юбилейных дат (перечислить) со дня рождения (указать количество) дней;

при праздновании серебряной (золотой) свадьбы (указать количество) дней;
для участия в похоронах родных и близких (указать количество) дней)

5.16. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в размерах:

(указать категории работников и количество дней, например:

работникам, занятым на работах с вредными, опасными условиями труда согласно Приложению № ___;

работникам, имеющим стаж работы в организации свыше (указать стаж) лет, (указать количество) дней;

работникам с ненормированным рабочим днем согласно Приложению № ___;

работникам, занятым на производстве в многосменном режиме (указать условия, (указать количество) дней;

женщинам, имеющим детей в возрасте до (указать количество) лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), и мужчинам, в одиночку воспитывающим детей в возрасте до (указать количество) лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), (указать количество) дней.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основе «Положения о системе оплаты труда работников» (Приложение №___), утвержденного с учетом мнения Профсоюза ИЛИ представительного органа работников.

6.2. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональные стандарты.

6.3. Минимальная заработная плата работников организации, отработавших полностью месячную норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности, устанавливается в размере *(указать размер, коэффициент к региональному размеру или «не ниже размера, определенного Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области, заключенным между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области, трехсторонним территориальным соглашением на соответствующий период»).*

6.4. Работодатель обязуется *(указать период, не реже одного раза в полугодие)* индексировать размер тарифных ставок (окладов) *(указать размер индексации, например: с учетом индекса потребительских цен на товары и услуги, в размере не менее ___%)* с учетом мнения Профсоюза ИЛИ представительного органа работников.

Повышение тарифных ставок (окладов) при индексации проводится по всем категориям работающих одновременно.

Рост заработной платы работников за счет индексации, связанной с ростом потребительских цен, не считается основанием для замены и пересмотра норм труда.

6.5. Работодатель обязуется своевременно регулировать размер тарифных ставок и окладов работников с тем, чтобы тарифная часть заработка работника составляла *(указать процент, рекомендуется не менее 65%)* от общего его размера.

6.6. Работодатель обеспечивает ежегодный темп роста средней заработной платы работников не менее *(указать конкретный размер темпов роста)* к уровню предшествующего года и доводит ее до размера, установленного *(указать наименование областного отраслевого или территориального трехстороннего соглашения)*. Принимают меры по доведению средней заработной платы до уровня, не ниже предусмотренного Московским областным трехсторонним (региональным) соглашением между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей (4,3 величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленного в Московской области).

6.7. Заработная плата отдельного работника организации максимальным размером не ограничивается.

6.8. Среднемесячная заработная плата руководителя организации не может превышать среднемесячную заработную плату работников организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) более чем в *(указать количество, рекомендуемый вариант в 6 раз)* раз;

6.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере *(указать количество, не менее, чем предусмотрено статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, Московским областным трехсторонним (региональным) соглашением)*.

Работодатель совместно с Профсоюзом ИЛИ представительным органом работников разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

6.10. 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. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.11. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

6.12. Размер оплаты нерабочих праздничных дней определяется Работодателем в соответствии со статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам организации выплачиваются следующие доплаты и надбавки, выплаты компенсационного характера:

(указать размер доплат в процентах от тарифной ставки по каждому виду, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами, отраслевыми соглашениями, например:

за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (В соответствии с требованием статьи 147 Трудового Кодекса Российской Федерации размер доплат устанавливается дифференцированно на основе результатов специальной оценки условий труда. Стороны договорились, что доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплачиваются в размере: класс вредности 3.1 – 4 % тарифной ставки (оклада)(ст. 147 ТК РФ), класс вредности 3.2 – 6 % тарифной ставки (оклада), класс вредности 3.3 – 8 % тарифной ставки (оклада), класс вредности 3.4 – 10 % тарифной ставки (оклада), класс вредности 4 – 12 % тарифной ставки (оклада)(для классов вредности выше 3.1 дан примерный процент тарифной ставки);

за сверхурочные работы (не менее чем в двойном размере);

за работу в выходной день;

за работу с разделением смены на части – из расчета не менее ___% тарифной ставки за время работы в такой смене;

за работу в ночное время – в размере ___ % часовой тарифной ставки (должностного оклада);

за работу в вечернее время – в размере ___ % часовой тарифной ставки (должностного оклада);

за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работ, замещение временно отсутствующего работника производится доплата в размере ___ % тарифной ставки (оклада) (необходимо указать, что дополнительный объём работ должен соответствовать в процентах от всего объёма работ по вакантной ставке размеру доплат);

за работу в иных условиях труда, отклоняющихся от нормальных).

6.13. Доплаты за руководство бригадой бригадирам (руководителям групп), не освобождённым от основной работы, устанавливаются в зависимости от численности работников бригады:

(указать условия и размер доплаты, например:

при численности работников в бригаде от 5 до 10 чел. включительно – (указать размер, например: 10 % тарифной ставки (должностного оклада);

при численности работников в бригаде свыше 10 чел. включительно – (указать размер, например: 15 % тарифной ставки (должностного оклада).

6.14. Вознаграждение по итогам работы организации за (указать период: квартал, год) выплачивается в соответствии с Положением (Приложение №___).

6.15. Другие виды стимулирующих выплат (указать виды выплат: надбавка за выслугу лет, надбавка за профессиональное мастерство, надбавка за сложность и напряженность и др.) производятся в соответствии с Положением (Приложение №___).

(В коллективном договоре (либо соответствующих приложениях) указать перечень всех систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок в организации (у индивидуального предпринимателя) с тем, чтобы каждый работник имел полное представление о дополнительных выплатах к основной заработной плате.)

6.16. Установление стимулирующих выплат, в том числе премий, производится с учетом показателей результативности деятельности работников организации (критерии, показатели и размеры стимулирующих выплат указываются в Положении об установлении стимулирующих выплат работникам организации (Положении о премировании работников организации).

6.17. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению организации, за время всего обучения выплачивается стипендия в размере среднего заработка.

6.18. Работникам, производящим обучение на рабочих местах, устанавливается (указать размер оплаты, например: оплата за обучение в размере 25% от тарифной ставки (должностного оклада) обучающего ежемесячно на весь период обучения или производится доплата до среднего заработка).

6.19. Оплата труда работников по руководству производственной практикой студентов (указать условия, например: при числе студентов-практикантов до _____ человек на одного руководителя) производится в размере (указать размер в %, например: 25%) от тарифной ставки (должностного оклада) руководителя практики ежемесячно на весь период практики.

6.20. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу в связи с сокращением численности или штата с целью сохранения занятости, выплачивается денежная компенсация в размере разницы в заработках в течение (указать количество месяцев) месяцев.

6.21. Стороны договорились сформировать резервный фонд из расчета не менее (указать размер, например: 3-5 кратного размера среднемесячной заработной платы на каждого работника) для выплат работникам заработной платы и других причитающихся выплат в случаях банкротства или ликвидации организации при отсутствии средств в фонде оплаты труда.

6.22. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем с учетом мнения Профсоюза ИЛИ представительного органа работников не чаще одного раза в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, внедрения новой техники и технологий, обеспечивающих рост производительности труда.

6.23. Нормы времени (выработки) на выполнение работ определяются на основе утвержденных типовых норм труда. Нормы труда применяются работодателем с учетом мнения Профсоюза ИЛИ представительного органа работников. Новые нормы труда должны быть доведены до работников не менее чем за 2 месяца до их внедрения.

6.24. Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

6.25. Выплата заработной платы производится: (указать день) за первую половину текущего месяца, (указать день) окончательный расчет за предыдущий месяц.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме (расчетные листки) каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам или направляются по электронной почте (по заявлению работника) ежемесячно, не позднее за один день до выдачи или перечисления на счет заработной платы. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза ИЛИ представительного органа работников. Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок и др. формах, определенных статьей 131 Трудового кодекса Российской Федерации, не допускается.

6.26. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации (могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета среднего заработка, если это не ухудшает положения работников).

6.27. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

7. Труд и занятость. Развитие персонала

7.1. В целях закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста работников Работодатель обязуется:

7.1.1. Укреплять учебно-материальную базу для производственного обучения, обеспечив ее необходимым оборудованием, инструментом, материалами, учебно-методическими пособиями.

7.1.2. Создавать условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности.

7.1.3. Разработать совместно с Профсоюзом ИЛИ представительным органом работников «План повышения квалификации и подготовки кадров», являющийся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (Приложение № ____). На реализацию данного плана Работодатель направляет средства в размере *(указать размер средств)* рублей, но не менее *(указать размер в %)* от ФОТ.

7.1.4. Формировать резерв на замещение управленческих должностей, организовывать работу по повышению квалификации специалистов, включенных в резерв, разрабатывать и внедрять системы их продвижения по службе.

7.1.5. Заключение договора с учреждениями профессионального образования *(указать наименование)* на подготовку кадров по конкретным профессиям (специальностям): *(указать наименование профессий (специальностей))*.

7.1.6. Предоставлять работникам право повышения своей квалификации за счет средств организации (индивидуального предпринимателя) с периодичностью не реже, чем раз в *(указать количество лет)* лет.

7.1.7. Разрабатывать и реализовывать меры, предусматривающие создание условий для продолжения трудовой деятельности граждан предпенсионного и пенсионного возраста, в том числе привлечение в качестве наставников для молодежи, впервые приступающей к трудовой деятельности.

7.1.8. Прохождение независимой оценки квалификации работников (необходимость, условия, порядок направления, перечень профессий, должностей и специальностей) определяется Работодателем с учетом мнения Профсоюза ИЛИ

представительного органа работников в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

7.1.9. Организовывать профессиональную подготовку и переподготовку работников предпенсионного и пенсионного возраста путем внутрифирменного профессионального обучения, а также в профессиональных образовательных организациях с целью продолжения ими трудовой деятельности в соответствии с потребностью организации.

7.1.10. Проводить для учащихся общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования муниципального образования Дни открытых дверей (экскурсии) в организациях. Организовать прохождение производственной практики учащихся общеобразовательных, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования в организациях.

7.1.11. Обеспечивать работнику, получившему дополнительное профессиональное образование, подтвержденное документами профессиональной образовательной организации, перевод на более квалифицированную работу с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.

7.1.12. Не увольнять выпускников общеобразовательных, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования в первый год после обучения в связи с сокращением штата работников.

7.2. Работодатель обязуется:

обеспечивать приоритетное трудоустройство жителей Московской области на вакантные рабочие места;

осуществлять привлечение иностранных работников в соответствии с действующим законодательством и по согласованию с Профсоюзом ИЛИ представительным органом работников.

7.3. Работодатель обязуется предоставить в _____ году _____ рабочих мест для трудоустройства инвалидов (в соответствии с Распоряжением Министерства социального развития Московской области) и пострадавших на производстве.

7.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с участием Профсоюза ИЛИ представительного органа работников.

7.5. Производят расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2 и 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с руководителями (их заместителями) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденными от основной работы, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа; в соответствии с пунктом 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации только с учетом мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.6. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, подлежащих увольнению в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

7.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за три месяца, представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего массового увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

7.8. Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем лишь тогда, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

снижение административно-управленческих расходов;

временное ограничение приема кадров;

организация подготовки и дополнительного профессионального образования, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;

отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;

ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников.

7.9. Стороны договорились установить критерии массового увольнения работников с учетом норм, содержащихся в Московском областном трехстороннем (региональном) соглашении или областном отраслевом, территориальном соглашениях.

7.10. Работодатель обязуется в течение срока массового увольнения работников осуществлять за счет средств организации меры, обеспечивающие переподготовку или обучение новым профессиям работников, намеченных к увольнению, и их последующее трудоустройство.

7.11. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

7.12. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:

(указать перечень работников, например:

лица предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсионного возраста);

лица, проработавшие на предприятии свыше ____ лет;

одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до _____ возраста;

работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;

бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

первоочередники на улучшение жилищных условий;

лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера)

Перечень может быть расширен по договоренности сторон и должен своевременно изменяться в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами.

7.13. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца, в случае массового увольнения - за три месяца.

7.14. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется свободное от работы время (*указать количество часов, например: 8 часов в неделю*) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

7.15. Работнику, попавшему под массовое увольнение, предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии, все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

7.16. Профсоюз обязуется сохранять уволенных работников на профсоюзном учете вплоть до их трудоустройства, оказывать материальную помощь (*указать в каком размере*).

7.17. При расширении производства приоритетным правом приема на работу пользуются лица, ранее уволенные из организации в связи с сокращением численности (штата) и не имевшие дисциплинарных взысканий.

7.18. При увольнении работников по сокращению численности или штата выходное пособие Работодатель выплачивает в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

(указать, например:

лицам, проработавшим в организации свыше 10 лет – на _____% выше среднего месячного заработка;

лицам, проработавшим в организации от 5 до 10 лет – на _____% выше среднего месячного заработка).

7.19. В дополнение к гарантиям, установленным в законодательном порядке, Работодатель берет на себя следующие обязательства в отношении увольняемых, в связи с сокращением численности или штата работников, в течение (*указать количество месяцев*) месяцев после увольнения до трудоустройства:

(указать конкретные обязательства, например:

доплачивать за счет средств организации (указать сумму) рублей к пособию по безработице;

оказывать материальную помощь в размере минимальной оплаты труда в Российской Федерации (минимальной, предусмотренной Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области), проработавшим в организации не менее 10 лет;

предоставлять дотацию на пользование жильем и коммунальными услугами в размере _____% стоимости;

работникам, имеющим детей, частично компенсировать расходы на оплату детских садов (указать сумму), на приобретение путевок для детей (до 15 лет) в оздоровительные лагеря (указать сумму);

сохранять возможность пользования ведомственными объектами социально-культурного назначения, учреждениями медицинского обслуживания;

сохранять очередность на улучшение жилищных условий).

7.20. Работодатель организует для работников с целью обмена опытом посещение иных предприятий аналогичной сферы деятельности, специализированных отраслевых выставок и пр.

8. Охрана труда

Стороны договорились:

8.1 Осуществлять через комитеты (комиссии) по охране труда Профсоюза ИЛИ представительного органа работников проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда, выполнение обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашением об охране труда. Информировать работников о результатах указанных проверок.

8.2 Осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

8.3 Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области по охране труда обязуется:

8.3.1. Выделять ежегодно на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в сумме (*указать сумму, в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), и не менее 0,7 процента суммы эксплуатационных расходов для организаций, занимающихся эксплуатационной деятельностью*) рублей.

8.3.2. Выполнить в полном объеме и в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению № ____.

8.3.3. Реализовать меры по актуализации в соответствии с рекомендациями Минтруда России и обеспечить функционирование системы управления охраной труда в организации.

8.3.4. При проведении оценки профессиональных рисков привлекаться специалиста по охране труда с участием руководителей подразделений и самих работников, в том числе при выявлении опасностей и определении их источников, организовывать опрос (анкетирование) работников и учет их предложений.

8.3.5. Провести специальную оценку условий труда в следующих подразделениях (*указать перечень структурных подразделений*) и на вновь образованных рабочих местах.

8.3.6. Разработать (обеспечить соблюдение) порядок учета микротравм на производстве.

8.3.7. Разработать меры по внедрению в организации электронного документооборота.

8.3.8. Принять меры, направленные на реализацию приказа Минтруда России от 31.01.2022 № 37 «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и численности работников службы охраны труда».

8.3.9. Разработать порядок информирования и обеспечить информирование работников:

об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальную оценку условий труда в организации;

о существующих профрисках и их уровнях, мерах по защите от воздействия вредных факторов на рабочих местах;

об общих требованиях к организации безопасного рабочего места (Приказ Минтруда от 29.10.2021 № 774н);

об использовании устройств для дистанционной видео-, аудио- фиксации процессов производства работ.

8.3.10. Определить порядок и условия осуществления контроля: за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах;

за правильностью и своевременностью бесплатной выдачи, применением работниками средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № ___;

за наличием и исправностью средств коллективной защиты;

за выполнением соглашения по охране труда и проведением мероприятий в установленном порядке.

Итоги проверок и принятые меры регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей работодателя и профсоюза или иного уполномоченного работниками выборного органа, комитетов (комиссий) по охране труда

Информировать работников о результатах указанных проверок и принятых мерах.

8.3.11. В отдельных случаях, когда работник по соглашению с работодателем приобрел сам спецодежду и спецобувь, работодатель возмещает ее стоимость.

8.3.12. Установить для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, с учетом результатов специальной оценки условий труда:

компенсационные меры (повышенный размер оплаты труда, дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, сокращенный рабочий день) в следующих размерах и порядке согласно приложению № ___;

выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов по перечню профессий и должностей согласно приложению № ___;

выдачу лечебно-профилактического питания по перечню профессий и должностей согласно приложению № ___.

8.3.13. Установить дополнительно единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания в случаях:

гибели работника – *(указать количество)* минимальных размеров оплаты труда, а также полное возмещение расходов на погребение, сверх установленных законодательством *(разработать порядок возмещения расходов на погребение)*;

получением работником инвалидности – *(указать количество)* минимальных размеров оплаты труда;

утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, *(указать количество)* минимальных размеров оплаты труда.

8.3.14. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

разработать и реализовать мероприятия по сокращению применения труда женщин на работах в ночное время;

разработать и осуществить комплекс мероприятий по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин, по выводу женщин с работ с вредными и/или опасными условиями труда;

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

8.3.15. Обеспечить условия труда молодежи, для чего:

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

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

8.3.16. Создает в установленном порядке на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве (*указать количество*) человек, и оказывает содействие в его работе.

Предоставляет возможность членам комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченным по охране труда профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками выборного органа в установленном порядке осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда на рабочих местах.

Предоставляет работникам, являющимся уполномоченными по охране труда Профсоюза, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три дня.

8.3.17. Осуществляет меры по организации и оформлению кабинета и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

8.3.18. Обеспечивает тепловой режим в рабочих помещениях в соответствии с санитарными нормами и правилами. В случае невозможности обеспечения соответствующего режима, устанавливает для работников укороченный рабочий день (*указать количество*) часов с сохранением за ними средней заработной платы.

8.3.19. Организует проведение субботников по благоустройству территорий, ремонту оборудования, зданий и сооружений.

8.4. Работники обязуются:

8.4.1. Не допускать нарушений государственных нормативных требований охраны труда, предусмотренных законодательными и иными нормативными правовыми актами в области охраны труда, в том числе:

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

своевременно проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

незамедлительно известить непосредственного руководителя о неисправностях оборудования и инструментов, нарушениях технологии, несоответствии сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя требований охраны труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, своевременно проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

8.4.2. Работодатель имеет право на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору:

на принятие решения об увеличении продолжительности рабочего времени, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены в приложении № ____ к настоящему коллективному договору;

на замену части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска 7 дней, отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены в приложении № _____ к настоящему коллективному договору.

9. Социальные гарантии и льготы

9.1. Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников организации. В этих целях:

совместно проводить в организации учет нуждающихся в улучшении жилищных условий;

содействовать работникам и молодым специалистам в приобретении или участии в долевом строительстве жилья с привлечением банковского (ипотечного) кредита, выделении им земельных участков для индивидуальной застройки, выдаче долгосрочных займов, участии в корпоративной программе льготного ипотечного кредитования.

9.2. Работодатель принимает меры по обеспечению (*указать, например: строительства жилья ____ кв. м., детского оздоровительного лагеря или детского сада, столовой*) с учетом потребностей работников с выделением необходимых средств организации.

9.3. Распределение жилой площади производить по совместному решению Работодателя и Профсоюза ИЛИ представительного органа работников согласно действующему законодательству. При этом преимущественное право на получение жилья имеют: (*указать категории работников*).

9.4. Работодатель обязуется обеспечить содержание жилых домов, состоящих на балансе организации, в надлежащем состоянии, в соответствии с правилами и нормами их технической эксплуатации, а также содержание общежитий в соответствии с нормами их оборудования и санитарными правилами.

9.5. Ставка оплаты за проживание в общежитии устанавливается в размере (*указать сумму*) рублей в месяц за одно койко-место. В семейных общежитиях плата за проживание взимается на общих основаниях в соответствии с порядком, утвержденным органами местного самоуправления.

9.6. Работодатель и Профсоюз (Работники) информируют трудовой коллектив о состоянии жилищного фонда и его использовании.

9.7. Работникам организации предоставляются следующие виды ссуд:
(*указать виды ссуд, например:*

на приобретение дорогостоящих товаров народного потребления на срок (указать срок) и в размере до (указать размер) рублей;

на приобретение жилья на срок (указать срок) и в размере до (указать размер) рублей;

на строительство садовых домиков на срок (указать срок) в размере до (указать размер) рублей.)

9.8. Работодатель принимает меры к обеспечению бесплатного содержания детей матерей-одиночек и работников, имеющих многодетные семьи (неполные и многодетные семьи), в детских дошкольных учреждениях.

9.9. Работодатель возмещает отдельным категориям работников (*указать каким*) расходы по найму жилых помещений, оплате жилищно-коммунальных услуг.

9.10. Работодатель за счет средств организации организует транспортную доставку до места работы и обратно (*указать категории работников, например: всех работников, далеко живущих работников, занятых в вечернюю и ночную смены*), либо осуществляет компенсацию расходов на транспорт.

9.11. Работодатель выделяет по льготным ценам транспортные средства организации работникам для их хозяйственно-бытовых нужд.

9.12. Работодатель оказывает работникам материальную помощь в соответствии с утвержденным и согласованным с профсоюзом Положением об оказании материальной помощи в организации.

9.13. Работодатель оказывает работникам разовую материальную помощь (представляется по заявлениям работников) в следующих случаях:

(указать случаи, например:

в связи с рождением ребенка в размере (указать размер);

в связи с семейными обстоятельствами в размере (указать размер);

в связи с регистрацией брака, серебряной или золотой свадьбой в размере (указать размер);

в связи с поступлением ребенка в школу в размере (указать размер);

в связи с переездом на новое место жительства в размере (указать размер);

в связи со смертью близких родственников в размере (указать размер);

в связи с длительной болезнью работника в размере (указать размер);

в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству Профсоюза (Работников).

9.14. Работодатель оказывает периодическую материальную помощь работникам (*например, ежегодную*) в следующих случаях:

(указать случаи, например:

ежегодный отпуск в размере (указать размер);

многодетным семьям в размере (указать размер);

родителям в одиночку воспитывающих детей в размере (указать размер);

родителям детей-инвалидов в размере (указать размер);

семьям мобилизованных работников предприятий и организаций Московской области принимающих участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву, по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, (указать размер).

9.15. Работодатель обязуется выплачивать ежемесячно компенсацию женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 и 3 лет, в размере (*указать размер в рублях или %, например: % от минимальной или средней зарплаты в организации*).

9.16. Работодатель устанавливает (*указать категории работников, например: женщинам и одиноким отцам, воспитывающим малолетних детей*) по их желанию гибкий график работы или неполный режим рабочего времени.

9.17. Работникам организации, нуждающимся в санаторно-курортном лечении или отдыхе, предоставляется возможность приобретения путевок за (*указать размер*)

% от их полной стоимости, а отдельным категориям работников (*указать каким*) путевки предоставляются бесплатно.

9.18. Работники, имеющие детей (до 15 лет), обеспечиваются путевками в детские оздоровительные лагеря за (*указать размер, не более 10 % в соответствии с Московским областным трехсторонним (региональным) соглашением*) % полной стоимости. Семьям, имеющим двух и более несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, а также одиноким родителям гарантируется бесплатное получение путевки.

9.19. Работодатель обеспечивает детей работников новогодними подарками и билетами на новогодние представления за (*указать размер*) % их стоимости, а детей из многодетных семей, семей с детьми-инвалидами, детей одиноких родителей – бесплатно.

9.20. Работникам предоставляется возможность приобретения по себестоимости (*или по льготной цене*), автотранспорта или другого списываемого имущества организации.

9.21. Работодатель создает условия для занятий спортом работников: (*перечислить, что именно: приобретение спортивных тренажеров, абонемент в плавательный бассейн и др.; указать, сколько средств на это направляется*).

9.22. Работодатель ежемесячно перечисляет Профсоюзу денежные средства в размере (*указать размер*) % Фонда оплаты труда на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в организации. Смета расходования средств в Приложении № ____.

9.23. Работодатель обязуется организовать на производстве (*указать вариант организации общественного питания, например: общественное питание в столовой (буфетах) из расчета не менее (указать количество) посадочных мест, отдельно отведенные помещения (места) для приема пищи*). Работодатель с учетом мнения Профсоюза ИЛИ представительного органа работников определяет порядок и размер дотации на питание работников.

9.24. Работодатель и Профсоюз (Работники) обязуются информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ.

9.25. Работодатель обеспечивает сохранение рабочих мест работников, принимающих участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации», на период прохождения военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации».

9.26. Работодатель приостанавливает действие трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с работниками, принимающими участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, не допускают прекращения указанных трудовых договоров и служебных контрактов по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 1 части первой статьи 39 Федерального закона от

10. Социальная защита работников на момент признания организации несостоятельной (банкротом)

10.1. Стороны договорились, что в условиях угрозы проведения процедур банкротства все решения принимаются Работодателем с участием Профсоюза (Работников).

10.2. В этих целях Стороны договорились:

совместно разработать план мероприятий, направленных на восстановление платежеспособности организации (индивидуального предпринимателя);

принять меры по смягчению социальных последствий возможного массового увольнения работников (*перемещение на другие рабочие места, досрочный выход на пенсию, размеры компенсационных выплат и другие меры, предусмотренные в разделе 6 коллективного договора*).

10.3. В случае признания организации банкротом и осуществления мероприятий по ее ликвидации коллективный договор сохраняет свое действие на весь период проведения этих мероприятий до момента полного расчета всех наемных работников в соответствии с действующим законодательством. Представители Профсоюза ИЛИ представительного органа работников включаются в состав ликвидационной комиссии.

10.4. Работодатель в случае банкротства организации принимает меры по обеспечению намеченных на увольнение работников преимущественным правом трудоустройства на не менее 70% рабочих мест в организации, создаваемой на базе организации-банкрота.

10.5. Работодатель обязуется ежемесячно доводить до сведения работников информацию о производственном и финансовом положении организации.

10.6. Профсоюзу предоставляется право общественного контроля за ходом ликвидации организации на всех этапах ее проведения, своевременного ознакомления с материалами, готовящимися в ходе ликвидации, и экспертизы этих материалов, а также привлекать для контроля представителей вышестоящих профсоюзных органов.

10.7. При ликвидации организации обязательства Работодателя перед работниками по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемой организации в соответствии с законодательством.

11. Социальное, медицинское и пенсионное страхование

Работодатель обязуется:

11.1. Обеспечить обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

11.2. Осуществлять страхование работников организации от несчастных случаев на производстве.

11.3. Создать страховой фонд в размере (*указать размер*) % от объема реализуемой продукции (прибыли) для финансирования расходов по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, а также для страхования имущества организации и жизни работников от несчастных случаев и болезни.

11.4. Организовать дополнительное медицинское страхование работников.

11.5. Заключать договор с медицинскими учреждениями по проведению диспансеризации, профилактических осмотров работников и т.д.

11.6. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве по вине работодателя и при профзаболеваниях.

11.7. Обеспечить содержание, оснащение оборудованием здравпункта (медсанчасти) организации, приобретение лекарств.

11.8. Заключать с негосударственными пенсионными фондами в соответствии с Программой негосударственного пенсионного обеспечения организации договоры на дополнительное пенсионное обеспечение работников.

11.9. Обеспечить ежемесячную доплату к пенсиям по инвалидности неработающим пенсионерам, получившим увечье по вине работодателя, а также лицам, получающим пенсию по случаю потери кормильца, погибшего на производстве в размере *(указать размер, например: величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Московской области, либо минимальной заработной платы установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области)* рублей.

11.10. Сохранить при расторжении с работником трудового договора в связи с уходом на пенсию по возрасту или по инвалидности дальнейшее его медицинское обслуживание и стационарное лечение за счет средств организации.

11.11. Выделять из средств организации ежегодно *(указать размер)* руб. на приобретение работникам путевок для лечения и отдыха. Обеспечить компенсацию стоимости путевки работникам в соответствии с пунктом 8.16 настоящего Коллективного договора.

11.12. Обращаться в установленном порядке в Фонд социального страхования Российской Федерации для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

11.13. В соответствии трудовым законодательством работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет за работников страховые взносы, ежегодно информирует работников об уплаченных им страховых взносах в Пенсионный фонд.

11.14. Профсоюз осуществляет контроль за выполнением работодателем требований федеральных законов по пенсионному законодательству, а также своевременным и полным представлением работодателем сведений персонафицированного учета, доведением информации до работников об уплаченных за них страховых взносов

12. Работа с молодежью

12.1. В целях привлечения в организацию молодежи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

предоставить в _____ году для трудоустройства лиц моложе 18 лет *(указать количество)* рабочих мест для молодежи, окончившей общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации;

обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы *(например, не переводить на другое место работы без согласия работника)*;

совместно с Профсоюзом ИЛИ представительным органом работников создать комиссии (советы) по работе с молодежью и разработать комплексные программы по работе с молодежью;

создавать условия для профессионального роста рабочих кадров из числа молодежи, для освоения новых профессий, повышения профессионального образования, получения дополнительного образования, прохождения стажировок;

способствовать карьерному росту молодых специалистов, разработать индивидуальные планы профессионального развития;

содействовать молодым специалистам (молодым семьям) в приобретении банковского (ипотечного) кредита для приобретения жилья, выделении земельных участков для индивидуальной застройки, выдаче долгосрочных займов и пр.;

предоставлять беспроцентные ссуды на обустройство молодых семей на срок (*указать срок*) и в размере до (*указать сумму*) рублей;

возмещать молодым специалистам расходы (*или часть расходов в виде денежных компенсаций*) по найму жилых помещений, оплате содержания детей в учреждениях детского дошкольного образования, оплате жилищно-коммунальных услуг, оплате за обучение.

12.2. Для закрепления молодых рабочих основных профессий цехов (*указать наименование структурных подразделений*) устанавливать повышающий коэффициент оплаты труда молодых рабочих после окончания индивидуального обучения:

- в первый месяц работы в размере $-(K= \underline{\quad})$ (*вариант: $K=1,3$*);
- во второй месяц $-(K= \underline{\quad})$ (*вариант: $K=1,2$*);
- в третий месяц $-(K= \underline{\quad})$ (*вариант: $K=1,1$*).

12.3. Работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных профессиональных учебных учреждениях или проходящим профессиональное обучение (переподготовку) на производстве, предоставляется:

(указать гарантии, например:

возможность установления гибкого (скользящего) графика работы (с сокращенной на (указать количество) часов рабочей недели);

дополнительный отпуск в количестве (указать количество) дней;

доплаты (надбавки) к тарифной ставке в размере (указать размер);

доплаты к стипендиям учащимся, направляемым на обучение органами службы занятости, на период профессиональной подготовки (переподготовки);

другие льготы).

12.4. Профсоюз организывает:

проведение среди молодежи конкурсов на лучшего молодого работника, молодого специалиста и пр.;

спортивный и культурный досуг молодежи.

закрепление за молодыми работниками опытных работников (наставничество).

13. Гарантии деятельности профсоюзной организации

13.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Московской области «О социальном партнерстве в Московской области».

13.2. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых интересов работников и признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

защиты социально-трудовых прав и интересов работников (*статья 29 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 11 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);

содействия их занятости;

ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

соблюдения законодательства о труде;

участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (*перечень вопросов не является исчерпывающим и может быть расширен.*)

13.3. Работодатель предоставляет бесплатно Профсоюзу:

необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, в соответствии с договором безвозмездного пользования, обеспечивает их охрану, уборку, ремонт;

транспортные средства _____ (*указать, с какой периодичностью и на какое время*);

городской телефон № _____ и местный телефон № _____, возможность пользования электронной и факсимильной связью не менее _____ часов в день, оплачивает услуги междугородной и международной связи;

условия (*технику или обеспечивает*) для выполнения множительных и переплетных работ;

возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, на сайте предприятия.

13.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно, одновременно с выплатой заработной платы работникам, перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений работников в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

13.5. Для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в коллективе работодатель перечисляет на счет профкома денежные средства в размере (*указать- 0,3-1% от ФОТ*).

13.6. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам (*перечислить конкретные виды документации, сроки предоставления, ответственных должностных лиц*).

С этой целью Работодатель осуществляет подписку за счет организации необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому Профсоюзом.

Работодатель предоставляет в бесплатное пользование Профсоюза справочно-правовую систему (*вариант: «КонсультантПлюс» и пр.*) и оплачивает обновление ее содержания.

13.7. Работодатель ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития организации.

13.8. Работодатель принимает локальные нормативные акты организации с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза ИЛИ представительного органа работников.

13.9. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, жилищно-бытовым обслуживанием работников, члены профсоюзного комитета, других профсоюзных органов организации, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе беспрепятственно посещать и осматривать цеха, отделы, мастерские, другие места работы в организации. Получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

13.10. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок ____ (указать: какой именно) рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированные ответы.

13.11. Работодатель обеспечивает участие Профсоюза с правом совещательного голоса в органах управления организацией (указать каких).

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве (перечислить все виды комиссий, создаваемых в организации).

13.12. Через средства массовой информации (назвать: какие именно) Профсоюз вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

13.13. На освобожденных и штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, премии и другие выплаты, предусмотренные для работников.

13.14. Неосвобожденным от основной работы руководителям профорганов за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляется дополнительный отпуск с оплатой по среднему заработку (председателю профкома ____ дней, председателю цехкома ____ дней).

13.15. Сохранять средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, за освобожденными от производственной работы профсоюзными работниками после окончания ими выборных полномочий при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в той же организации.

13.16. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время неосвобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов с сохранением заработной платы:

для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, др.);

председателю профкома _____ часов в неделю;

его заместителю _____ часов в неделю;

председателям цехкомов _____ часов в неделю;

уполномоченным по охране труда _____ часов в неделю;

на время кратковременной командировки _____ дней в год;

для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

13.17. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и Трудовым кодексом.

13.18. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

13.19. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном статьей 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

14. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

14.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, которая создается на паритетной основе, по *(указать количество)* чел. от каждой стороны.

14.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

14.3. Ежеквартально *(по итогам полугодия, по итогам года)* стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании (конференции) работников.

14.4. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

14.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

14.6. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.

14.7. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора, в том числе путем организации и проведения забастовок.

14.8. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет обязательств по коллективному договору.

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицами, ранее подвергнутыми административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

15. Заключительные положения

15.1. Коллективный договор заключен на срок (*указать срок, не более трех лет*) и вступает в силу (*указать «с момента подписания его сторонами» или дату вступления коллективного договора в силу*).

15.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

15.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом.

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

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (глава 61), иными федеральными законами.

15.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

15.6. Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его для проведения уведомительной регистрации в Министерство социального развития Московской области, а также обязуется в течение (*указать количество*) дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации, знакомить с ним вновь поступающих работников после их приема на работу.

Примерный перечень приложений к коллективному договору

1. Смета расходов фонда оплаты труда
2. Смета расходования средств на охрану труда
3. Типовая форма трудового договора
4. Правила внутреннего трудового распорядка
5. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части
6. Список работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на:
 7. сокращенную продолжительность рабочего времени;
 8. ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
 9. повышенный размер оплаты труда.
10. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем с указанием продолжительности дополнительного отпуска по каждой должности
11. Положения о системе оплаты труда работников
12. Положение о премировании и стимулировании труда работников
13. Перечень тарифных ставок, должностных окладов, тарифные сетки
14. Положение о типовых нормах труда работников
15. Штатное расписание руководителей, специалистов и служащих
16. График сменности
17. График погашения задолженности по заработной плате (для организаций, имеющих эту задолженность)
18. План повышения квалификации и подготовки кадров (или Программа).
19. Положение о предоставлении ссуд работникам
20. Соглашение по охране труда
21. Перечни профессий и должностей, которым предоставляется:
 - сокращенная продолжительность рабочего времени с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - оплата труда в повышенном размере за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
 - молоко или другие равноценные пищевые продукты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - лечебно-профилактическое питание на работах с особо вредными условиями труда.
22. Порядок предоставления компенсационных мер (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда)»
23. другие приложения