|  |  |
| --- | --- |
| Председатель первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.И.О.  «\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_202\_ г. | Руководитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.И.О.  «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_202\_ г. |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

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

(*наименование организации*)

с «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_202\_\_г. по «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_202\_\_ г.

(*срок действия - не более трех лет*)

***Раздел 1. Общие положения***

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей, заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, благоприятных условий деятельности работодателя.

* 1. Стороны договора:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченного им лица)*

Работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(Ф.И.О. председателя первичной профсоюзной*

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

*организации)*

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем по вопросам занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, жилищно-бытовом обслуживании работников и другим вопросам, определенным Сторонами.

***Раздел 2. Трудовые отношения***

В целях повышения эффективности производства и повышения качества выпускаемой продукции, снижения ее себестоимости, повышения производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда

2.1. Работодатель обязуется:

-соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

-предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

-обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

-обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

-обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

-выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

-вести коллективные переговоры в порядке, установленном настоящим коллективным договором;

-предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

-знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

-своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

-рассматривать представления профкома о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах;

-создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в следующих формах:

коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

участия работников, их представителей в управлении организацией;

участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров;

-обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.2. Работник обязуется:

-добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

-соблюдать трудовую дисциплину;

-выполнять установленные нормы труда;

-соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

-бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

-незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

-содействовать успешной деятельности предприятия(организации), в т.ч. с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов производства;

-способствовать соблюдению дисциплины труда, качественному выполнению трудовых обязанностей;

-представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые права и интересы;

-вносить предложения работодателю по совершенствованию систем оплаты труда, управления организацией, улучшению организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений;

-добиваться роста заработной платы;

-контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;

-выражать мотивированное мнение (согласование) профсоюзного комитета в случаях, установленных ТК РФ и настоящим коллективным договором;

-добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий;

-осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, контроль за соблюдением правил охраны труда;

-осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

-проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Работодатель имеет право:

-заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

-вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

-поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

-требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

-привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

-принимать локальные нормативные акты;

-создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.5. Работник имеет право на:

-заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

-предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

-рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

-своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

-отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

-полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

-подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

-объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

-участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

-ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

-защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

-разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

-возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

-обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.6. Профсоюзный комитет имеет право:

- на проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

участие в разработке и принятии коллективных договоров;

- получать и заслушивать информацию работодателя по

реорганизации или ликвидации организации;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

- вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях органов управления при их рассмотрении;

- свободно распространять информацию о своей деятельности, оказывать информационно-методическую, правовую, консультативную, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

***Раздел 3. Трудовой договор и***

***обеспечение занятости***

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок.

3.1.2. при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме сообщать об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий, представлять проекты приказов с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.1.3. в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представлять органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2.Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

-предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

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

- семейным при наличии двух и более иждивенцев;

- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;

- инвалиды В.О.в. и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- работники моложе 18 лет;

- председатели (их заместители) профкомов, не освобожденные от основной работы.

3.4.При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

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

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

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

-приостанавливает найм новых работников;

-вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев **по согласованию с профсоюзным комитетом** и по соглашению с работником;

- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями.

3.6.Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время - \_\_\_ часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

3.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

-для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет, \_\_\_\_\_\_ процентов среднего месячного заработка;

-от 5 до 10 лет \_\_\_\_\_\_\_\_\_ процентов среднего месячного заработка.

3.8.Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

3.9.Работодатель устанавливает ежегодную квоту на рабочие места, предназначенные для молодых специалистов, инвалидов.

3.10.Работодатель организует профессиональное обучение и повышение квалификации персонала на производстве с целью увеличения до 33% доли высококвалифицированных работников в общей численности квалифицированных работников. Содействует работникам, желающим повысить квалификацию за счёт средств предприятия. Получить другую профессию, специальность, востребованную на предприятии и на рынке труда.

***Раздел 4. Рабочее время и время отдыха***

4.1.Работникам устанавливается пятидневная (шестидневная) 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Работникам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Приложение №\_\_\_\_ к коллективному договору) устанавливается суммированный учёт рабочего времени, с учётным периодом \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(*месяц, квартал, полугодие, год).

4.2.Сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, может применяться для:

-женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей-инвалидов;

-работников, частично утративших трудоспособность на производстве и других по договоренности сторон.

4.3.Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. (Перечень указанных работ прилагается к Коллективному договору).

4.4.В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с согласия выборного профсоюзного органа. (Перечень работников, для которых вводится раздробленный рабочий день, величина продолжительности перерыва между ними, срок на который вводится раздробленный рабочий день, прилагается к Коллективному договору).

4.5.Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам с \_\_\_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_\_\_ (указать время).

4.6.На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. (Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи прилагается к Коллективному договору).

4.7.Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать \_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать).

4.8.Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем. (Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска и их размер прилагается к Коллективному договору).

4.9.Предоставлять работникам кратковременные отпуска с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам (при рождении детей, болезни родственников, на свадьбу, похороны, переезде на новое место жительства и т.д.) на срок \_\_\_\_\_ дней. Предоставление работнику отпуска без сохранения заработной платы по другим уважительным причинам возможно по соглашению между работником и работодателем.

4.10. Разделение ежегодного отпуска на части допускается по соглашению между работником и работодателем, а также с учетом положений отраслевого территориального соглашения о разделении времени предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

4.11. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка (приложение к Коллективному договору), графиках сменности, графике отпусков, которые принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

***Раздел 5. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации***

5.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

5.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

Возможна иная форма оплаты труда (натуральная). При этом доля заработной платы, выплачиваемой в денежной форме, не может быть ниже 80 процентов от общей суммы заработной платы.

5.1.2.Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц:

\_\_\_\_числа каждого месяца – аванс;

\_\_\_\_ числа – окончательный расчет за месяц работы.

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

5.1.3. Выплата сумм по оплате времени отпуска, в том числе и дополнительного, производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

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

5.1.5.За\_\_\_\_\_\_ дней до выдачи заработной платы всем работникам выдаются расчетные листки с указанием всех видов начислений и произведенных удержаний за месяц, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается Работодателем посогласованию с профсоюзным комитетом.

5.1.6. Установить тарифную ставку (оклад) рабочих-сдельщиков и повременщиков первого квалификационного разряда, занятых в нормальных условиях на работах, не требующих квалификации или относимых к первому квалификационному разряду в размере \_\_\_\_руб. (не ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда). Установить тарифные коэффициенты между разрядами, согласно приложению N\_\_\_\_\_\_\_.

5.1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате

5.1.8. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию не ниже роста потребительских цен на товары и услуги (в организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, а в других организациях - по договоренности Сторон). При разработке механизма индексации необходимо учитывать периодичность индексации (квартал, полгода и т.д.)

5.1.9. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе премирования, доплат в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации (при его наличии).

5.1.10. Условия оплаты труда, определенные индивидуальным трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

5.1.11. Систему оплаты труда (повременная, повременно-премиальная, сдельная, сдельно-премиальная, аккордная, индивидуальная, коллективная и другие) устанавливать по категориям работников, согласно приложению N \_\_\_.

Пример: Труд рабочих \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указывается цех, производство) оплачивать повременно на основе тарифных ставок, указанных в приложении N \_\_\_\_. Кроме того, выплачивать им премию в соответствии с Положением о премировании, согласно приложению N \_\_\_\_.

5.1.12. Работнику, которому установлен суммированный учёт рабочего времени, часовая тарифная ставка определяется путём деления оклада на среднемесячное количество рабочих часов. Среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается по формуле: годового количества рабочих часов по календарю делится на 12 месяцев. *(Возможен другой вариант определения часовой тарифной ставки)*.

5.1.13. При работе (выполнении работ) с вредными и/или опасными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производить доплаты в размере \_\_\_\_\_\_ процентов тарифной ставки (оклада), либо в конкретных размерах по категориям работников, согласно приложению N \_\_\_\_.

5.1.14. Для предприятий или отдельных структурных подразделений, где имеются участки, на которых труд работников наиболее интенсивный (конвейеры, поточные и автоматические линии и т.п.), рабочим, занятым \_\_\_\_\_\_ (указать конкретное подразделение), устанавливаются доплаты за интенсивность труда, согласно приложению №\_\_\_\_.

5.1.15. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты, конкретный размер которых определяется соглашением сторон индивидуального трудового договора.

5.1.16. За каждый час работы в ночное время с 22-00 до 6-00 часов производить доплату в размере \_\_\_\_\_\_\_\_ процентов тарифной ставки (оклада) за работу в нормальных условиях (эти доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации).

5.1.17. Устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за срочность выполняемой работы, стаж, классность, допуск к государственной тайне, наставничество и др., согласно приложению N \_\_. (Стороны определяют из перечня те надбавки, применение которых считают наиболее целесообразным).

5.1.18.На период \_\_\_\_\_\_\_ (указать срок) освоения нового производства (продукции) за работником сохранять его прежнюю заработную плату.

5.1.19.Работникам, за исключением, получающих оклад, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивать дополнительное вознаграждение в размере:

-восьмичасовой тарифной ставки;

-сдельщикам из расчета средней сдельной заработной платы, исчисленной исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за три месяца, предшествующие моменту выплаты. (*Возможны варианты)*

5.1.20.Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- по итогам работы за год;

- по другим основаниям.

Положение о премировании прилагается (приложение №\_\_\_).

5.1.21.Юбилярам (50, (55 - женщины), 60 и каждые последующие 5 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в организации:

до одного года - половину должностного оклада (для сдельщиков – среднемесячной зарплаты);

от одного до пяти лет - один должностной оклад (для сдельщиков – одну среднемесячную зарплату);

свыше пяти лет - два должностных оклада (для сдельщиков – две среднемесячных зарплаты).

***Особенности нормирования труда***

5.2.В области нормирования труда стороны договорились:

5.2.1.Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

5.2.2.Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест (результатов специальной оценки условий труда).

5.2.3.Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест. Перечень действующих на момент подписания сторонами Договора норм труда в организации представлен в приложении N \_\_\_\_\_\_\_\_\_.

5.2.4. Работодателю и профкому совместно определить условия замены и пересмотра норм труда, не пересматривать эти нормы без изменения организационно-технических условий производства.

5.2.5. Извещать о введении новых норм труда работников не позднее чем за два месяца (ст. 162 ТК).

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

Молодым работникам устанавливаются нормы выработки, пониженные на \_\_ процентов на срок до\_\_\_\_месяцев.

***Гарантии и компенсации***

5.3.Работникам предоставляются гарантии и компенсации, связанные с исполнением трудовых обязанностей:

5.3.1.В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах \_\_\_\_\_\_ (указать конкретные размеры возмещения затрат, но не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета).

5.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, не ниже, чем предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.3.3.Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются в следующих размерах:\_\_\_\_\_\_\_ (указать продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях и размер сохраняемого заработка).

5.3.4. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в повышенном, по сравнению с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, размере \_\_\_\_\_\_\_ (указать размер пособия), если работник отработал в организации не менее \_\_\_\_\_\_ лет.

5.4. Работодатель выделяет средства в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб. для поощрения:

-победителей соревнования за звание «Лучший по профессии» в соответствии с Положением об этом соревновании (приложение №\_\_\_\_);

-занесенных на Доску почета предприятия в соответствии с Положением о Доске почета (приложение №\_\_\_\_\_).

***Раздел 6. Охрана труда***

6.1.Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1.Выделить на мероприятия по охране труда средства в сумме \_\_\_\_\_\_ руб. (по годам). Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

6.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению N \_\_\_.

6.1.3. Провести специальную оценку условий труда на рабочем месте по условиям труда в следующих подразделениях: (указать перечень и сроки).

6.1.4.Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда на рабочих местах).

6.1.5.Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.1.6.Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.1.7.Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.8. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты по нормам и перечню профессий и должностей согласно приложению N \_\_\_\_\_\_. В случае, когда по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

6.1.9.Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

-доплаты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) в размерах согласно приложению №\_\_\_\_;

-дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей, и в размере согласно приложению N \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

-молоко или другие равноценные пищевые продукты по перечню профессий и должностей, согласно приложению N \_\_\_\_\_\_\_ (по письменным заявлениям работников может быть заменено компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов);

-лечебно-профилактическое питание по перечню профессий и

должностей, согласно приложению N \_\_\_\_\_\_\_\_.

6.1.10.Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) не менее установленного законодательством в случаях:

-гибели работника на производстве \_\_\_ минимальных размеров оплаты труда;

- получения работником инвалидности по трудовому увечью или профессиональному заболеванию \_\_\_ минимальных размеров оплаты труда.

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

-ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

-осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

-выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

6.1.12.Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

-исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при переноске и передвижении тяжести, превышающих установленные для них предельные нормы;

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

6.1.13 Реализовывает следующие мероприятия:

- организация и проведение лекций, направленных на информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ-инфекции, наркомании и других социально-значимых заболеваний;

- оформление информационных стендов, распространение брошюр профилактической направленности;

- проведение вводных и повторных инструктажей по технике безопасности с включением информационного блока по теме профилактики ВИЧ-инфекции.

6.2.Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

-правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

-проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.3 В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве \_\_\_\_\_\_\_ человек.

***Раздел 7. Особенности регулирования труда***

***отдельных категорий работников***

***Социальная защита женщин***

7.1. В целях внедрения в организации гендерного подхода решено осуществить следующие мероприятия:

- составить статистический анализ использования женского и мужского труда по показателям, установленным официальной статистикой.

- произвести экспертизу уровней зарплаты мужчин и женщин на равных работах и в равных условиях.

- разработать систему профессионально-квалификационной адаптации женщин (в т.ч. после выхода из отпуска по беременности и родам).

- разработать и внедрить системы поддержки работников с семейными обязанностями.

7.2. Стороны согласились, что в условиях временного сокращения (спада) производства, работодатель принимает на себя обязательства:

-организовать временные рабочие места для женщин, подлежа­щих высвобождению;

-организовать надомный труд для женщин, труд которых в орга­низации временно не может использоваться;

-переводить производственные подразделения, укомплектован­ные квалифицированными женскими кадрами, с согласия занятых в них женщин, на неполное рабочее время, вместо их высвобождения;

-оказывать предпочтение в приеме на работу при вводе новых рабочих мест, после реконструк­ции организации (структурного подразделения) ранее работавшим женщинам, пожелавшим вернуться на предприятие, организовать, в случае необходимости, их переобучение;

-выделить \_\_\_рабочих мест в \_\_\_\_\_\_\_\_цехах (участках) для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в со­ответствии с медицинским заключением в переводе на более легкую работу и исключающую воздействие вредных производственных факторов;

-освобождать беременных женщин от работы с сохранением за работной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

7.3.Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

-установить для женщин, имеющих детей в возрасте \_\_\_(до 8-10 лет), сокращенную 30-35-часовую рабочую неделю без уменьшения заработной платы;

-установить для женщин, работающих в сельской местности сокращенную продолжительность рабочего времени – \_\_\_ часов в неделю (не более 36 часов);

-освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (де­тей-инвалидов - до 16 лет) по их просьбе от ночных смен;

-не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 (вариант: 14 лет), детей-ин­валидов - до 16 лет;

-женщинам, имеющих детей в возрасте до 8 (вариант:9-12) лет, предоставлять дополнительные выходные дни без сохране­ния заработной платы (вариант: с частичной оплатой) в количестве \_\_\_\_(одного-двух дней) в месяц;

-сверх предусмотренных нормативами организовать комнаты гигиены женщин в \_\_\_\_\_\_ цехах (участках) (указать количество согласно приложению). Создать в цехах \_\_\_\_ кабинеты психологической разгрузки, в цехах \_\_\_\_\_ - оздоровительные комплексы.

7.4.Женщинам - работницам, находящимся в отпуске по уходу за ребен­ком в возрасте до 1,5 лет и с 1,5 до 3 лет, ежемесячно, кроме пособия из средств социального страхования, выплачивать материальную помощь за счет средств предприятия в размере \_\_\_\_\_рублей.

Многодетным семьям работников, имеющим трех детей и более, выплачивать пособие в размере\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

7.5.Оказывать беременным женщинам материальную помощь на лечение.

**Социальная защита молодежи**

7.6.В целях активного участия молодежи в производственной и общественной жизни предприятий, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодежи, рекомендуем сторонам коллективного договора, (соглашения) при их заключении предусмотреть следующие обязательства:

7.6.1.Молодыми работниками считаются лица в возрасте не старше 35 лет. Молодыми специалистами считаются лица в возрасте до 35 лет, закончившие с отрывом от производства полный курс обучения в высших учебных заведениях и поступившие на работу в организацию по профилю полученной специальности в течение 1 года непосредственно после окончания учебного заведения (первое образование). Статус молодого специалиста исчисляется тремя годами с момента заключения трудового договора с работодателем.

7.6.2.В течение трех лет с момента заключения трудового договора не увольнять молодого специалиста по причинам, связанным с сокращением штата или численности работников.

7.6.3.Работодатель обеспечивает квотирование рабочих мест для трудоустройства:

- лиц, моложе 18 лет;

- молодежи, окончившей общеобразовательные школы, профессионально-технические учебные заведения.

7.6.4.Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (неполное рабочее время, гибкие (скользящие) графики работы и т.п.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность с оплатой за фактически отработанное время.

7.6.5.Работодатель, исходя из потребностей организации, направляет молодых работников на учебу с отрывом от производства на договорной основе, за счет финансовых средств организации.

7.6.6.Работодатель за счет собственных средств организации производит доплаты работникам в возрасте до восемнадцати лет до уровня оплаты труда работников соответствующей категории при полной продолжительности ежедневной работы.

7.6.7.Работодатель осуществляет выплату материальной помощи молодым работникам:

- впервые вступившим в брак;

- при рождении ребенка;

- призываемым в армию;

- принятым на прежнее место работы после прохождения военной службы по призыву (в течение года впервые после демобилизации).

- на 5, 10 и 15летний юбилей работы на предприятии

- на приобретение школьных принадлежностей к 1 сентября для родителей первоклассников, матерям-одиночкам и многодетным семьям на протяжении всего обучения в школе

7.6.8.Работодатель устанавливает в повышенном, по сравнению с законодательством, размере денежные выплаты матерям на каждого ребенка со дня его рождения до достижения им возраста трех лет, независимо от даты выхода на работу.

7.6.9.Работодатель предоставляет:

- 1 сентября дополнительный оплачиваемый день отдыха одному из родителей, дети которых идут в первый класс;

- очередной отпуск в сентябре родителям, дети которых идут в первый класс, по заявлению работника;

- оплачиваемый отпуск 3 дня отцу при рождении ребенка.

- оплачиваемый отпуск до 3 дней при бракосочетании с сохранением заработной платы.

- 3 оплачиваемых дня к отпуску родителям, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 7 лет.

7.6.10.Работодатель выделяет беспроцентные краткосрочные ссуды на приобретение товаров длительного пользования молодым семьям, если оба супруга работают на предприятии (одна ссуда на одну семью).

7.6.11.Работодатель совместно с первичной профсоюзной организацией организуют наставничество в организации и предусматривают меры для стимулирования наставников.

7.6.12.Работодатель предоставляет молодым работникам общежитие на договорной основе или ссуды на приобретение жилья.

7.6.13.Работодатель компенсирует оплату работникам за ясли, детский сад: 100% при условии, если работают на предприятии оба родителя (отец, мать), а если работает один родитель (работник) – 50% от стоимости оплаты за садик или ясли.

7.6.14.В целях усиления социальной защищенности и привлечения к активной жизни в коллективе молодых работников на предприятии создается Молодежный совет (комиссия).

7.6.15.Молодежный совет (комиссия) вносит работодателю предложения по реализации и улучшению молодежной политики организации.

7.6.16.Работодатель предоставляет председателю (членам) молодежного совета (комиссии) по представлению профсоюзного комитета свободное от основной работы время с сохранением заработной платы для исполнения общественных обязанностей.

7.6.17.Работодатель обязуется финансировать проведение молодежных мероприятий в рамках проводимой молодежной политики предприятия. Контроль за использованием средств, выделяемых на реализацию молодежной политики, осуществляет Работодатель.

7.6.18.Работодатель формирует кадровый резерв из молодых специалистов и реализует программу их продвижения по службе. При соискании на вакантные должности, приоритетным правом пользуются работники предприятия, получившие высшее образование и плодотворно работавшие на прежней должности не менее 2 лет.

7.6.19.Первичная профсоюзная организация изучает, обобщает и распространяет опыт реализации молодежной политики.

7.6.20.Стороны совместно содействуют работе молодежного совета (комиссии).

7.6.21.На предприятии ежегодно проводить конкурс на звание «Лучший молодой работник», итоги которого подводить на профессиональный праздник. Работников получивших звание «Лучший молодой работник», поощрять денежной премией и подарком.

7.6.22.На работников организации (предприятия) распространяется действие областного трехстороннего соглашения (раздел о молодежи).

*Обязательства сторон приведены в примерной форме, могут быть конкретизированы, изменены и дополнительно расширены.*

***Раздел 8. Социальные гарантии и льготы***

***Общественное питание на производстве***

8.1.Организовать на производстве общественное питание в столовых (буфетах) из расчета не менее \_\_\_\_\_посадочных мест или комнаты для приема пищи.

8.2.Организовать диетическое питание для нуждающихся в нем работников.

8.3.Работникам предоставляется бесплатное или частично оплачиваемое питание.

Бесплатным питанием из расчета \_\_\_\_рублей в день обеспечиваются работники ночных смен, работники производств с вредными и особо вредными условиями труда, беременные женщины. Другим работникам питание предоставляется за\_\_\_\_ % их стоимости.

8.4.Стороны договорились, что расходы на питание индексируются одновременно с индексацией заработной платы в организации.

**Социальное, медицинское и пенсионное страхование**

8.5.Работодатель обязуется:

-обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхо­вание работников в порядке, установленном федеральными законами;

-осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

-обеспечить обязательное медицинское страхование работаю­щих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

-своевременно перечислять средства в страховые фонды в раз­мерах, определяемых законодательством;

-вести персонифицированный учет в соот­ветствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевре­менно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате ра­ботающих для представления их в пенсионные фонды;

-разработать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;

-производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

-предоставлять путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям с полной компенсацией их стоимости; возможность прохождения медобслуживания, консультаций, лечебно-профилактических мероприятий в других местностях, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства работника;

-обеспечить нуждающихся больных диспансерной группы диетпитанием, бесплатным противорецидивным лечением по заключению врача;

-оздоравливать в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период осенних, зимних и весенних каникул не менее \_\_\_\_\_\_\_\_детей работников;

-оказывать финансовую поддержку оздоровительным лагерям, сохранить материальную базу детского отдыха, не допускать закрытия и перепрофилирования детских оздоровительных лагерей;

-в новогодние праздники организовывать для детей новогодние подарки средней стоимостью \_\_\_\_\_\_рублей за счет средств предприятия и других финансовых источников;

-оздоровить в \_\_\_\_\_\_году не менее \_\_\_\_\_\_\_ работников и членов их семей, в т.ч. \_\_\_\_\_человек в оздоровительных учреждениях, предназначенных для отдыха родителей с детьми. Выделить на эти цели \_\_\_\_тыс. руб.;

-установить, что распределение и выдача путевок в санаторно- курортные и оздоровительные учреждения для работников, членов их семей, пенсионеров осуществляет профсоюзный комитет организации или комиссия по социальному страхованию предприятия;

-выделять для оздоровления неработающих пенсионеров - бывших работников организации до \_\_\_% (варианты: 3-5-7%) путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения от общего количества приобретаемых путевок за счет средств предприятия;

-предоставлять медицинское обслуживание в принадлежащих работодателю медицинских учреждениях неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию из организации;

-обеспечить выделение денежных средств для оснащения здравпунктов оборудованием, на приобретение лекарств и другие оздоровительные мероприятия;

-выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере \_\_\_ руб.;

-устанавливать неработающим пенсионерам ежемесячную доплату к пенсии в размере \_\_\_руб.;

-производить работникам и пенсионерам компенсацию расходов на лечение, протезирование зубов и другие виды медицинского обслуживания;

-организовать дополнительное медицинское и пенсионное страхование работников за счет средств работодателя.

**Жилищно-бытовое обслуживание**

8.6.Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников и членов их семей. И в этих целях:

-совместно проводить в организации учет нуждающихся в жилье;

-содействовать работникам в участии в долевом строительстве жилья с привлечением банковского (ипотечного) кредита, выделении им земельных участков для индивидуальной застройки, выдачи долгосрочных займов, оказания помощи строительными материалами;

-утвердить согласованное с профсоюзным комитетом Положе­ние о порядке учета нуждающихся в жилье и его распределении и Поло­жение о порядке предоставления беспроцентных займов и субсидий ра­ботникам предприятия на приобретение жилья (Приложение № \_\_\_ и № \_\_\_ к коллективному договору);

-при наличии у работодателя жилого фонда в соответствии с действующими правилами учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий и предоставлении жилых помещений, устанавливать очередность на получение жилой площади и распределять жилые помещения в соответствии с Положением о порядке улучшения жилищных условий работников организации;

-выделять \_\_\_\_тыс.руб. на приобретение жилья, приглашенным на предприятие специалистам, в связи с производственной необходимостью (по соглашению сторон).

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

8.8.Ставка оплаты за проживание в общежитии для работников предприятия устанавливается в размере \_\_\_\_ рублей в месяц за одно койко-место.

**Культура, спорт, вопросы быта**

8.9.Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

8.10.Работодатель:

-передает профсоюзному комитету в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя либо арендованные им объекты культурного, спортивного, туристского и оздоровительного назначения и обеспечивает за счет работодателя техническую эксплуата­цию и хозяйственное обслуживание указанных объектов;

-выделяет профсоюзному комитету денежные средства в сумме \_\_\_\_\_тыс. рублей на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурной работы (вариант: % от фонда заработной платы работников;

-способствует проведению смотров художественной самодея­тельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья;

-сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы, соревнования;

-обеспечивает доставку работников служебным транспортом (арендуемым транспортом) к месту работы и обратно согласно графикам сменности;

- производит работникам, имеющим детей дошкольного возраста денежную компенсацию в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ оплаты за их содержание в детских дошкольных учреждениях.

***9. Защита трудовых прав работников***

9.1.Работодатель:

-включает представителей профсоюзного комитета, иных представителей работников в коллегиальные органы управления организацией;

-сообщает профсоюзному комитету в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах;

-обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников.

9.2.Стороны согласились, что рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом.

***Раздел 10. Гарантии деятельности профсоюзной организации***

Работодатель:

10.1.Признает первичную профсоюзную организацию полномочным представителем работников, чьи интересы защищены настоящим коллективным договором.

10.2.Принимает решения с учетом мнения профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и данным коллективным договором.

10.3.Безвозмездно предоставляет профсоюзному органу:

-оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (указать конкретно) как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставляетвозможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

-транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем и прилагаемому к коллективному договору.

10.4.Ежемесячно и бесплатно перечисляет на счета профсоюзного комитета:

-членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза в размере \_\_\_% от их заработка. Профсоюзные взносы перечисляются одновременно с выплатой заработной платы. При задержке перечислений профсоюзных взносов свыше трех месяцев работодателем выплачивается пеня (в размере, определенном в колдоговоре);

-средства в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_ на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;

10.5.Предоставляет в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора;

10.6.Предоставляет профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделяет для этой цели помещение в согласованных порядке и сроки.

10.7.Предоставляет членам выборного профсоюзного органа, не освобожденным от основной работы, не менее 4 часов еженедельно для выполнения профсоюзных обязанностей и повышения квалификации в рабочее время с сохранением среднего заработка.

10.8.Освобождает от работы с сохранением средней заработной платы членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, пленумов, президиумов, на учебу профсоюзного актива).

10.9.Не применяет к работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, меры дисциплинарного взыскания, переводы и увольнения без согласования с соответствующим профсоюзным органом.

10.10.Выплачивает профсоюзным работникам, освобожденным от производственной работы, премии и другие виды материального поощрения, предусмотренные в организации из ее средств.

10.11.Распространяет действующие в организации социально-трудовые права, гарантии и льготы, предусмотренные коллективным договором, на работников, освобожденных от основной работы в связи с их избранием на выборную профсоюзную должность.

10.12.Обеспечивает свободный доступ представителей профсоюзной организации и вышестоящих профсоюзных органов к рабочим местам в данной организации для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.13.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.

10.14.Увольнение по инициативе работодателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

Профсоюзный выборный орган:

10.15.Обеспечивает право участия профсоюзов в управлении организацией. Основными формами участия являются:

-учет работодателем мнения выборного профсоюзного органа;

-проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

-получение информации от работодателя по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

-обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее усовершенствованию;

-участие в заседаниях органов управления организацией;

-участие в разработке и принятии коллективного договора.

10.16.Поддерживает работодателя в его законных действиях, направленных на улучшение деятельности организации, на повышение гарантий работников.

10.17.Осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.18.Консультирует членов профсоюза по вопросам трудового законодательства, принятия и соблюдения в организации коллективного договора, локальных нормативных актов.

10.19.В необходимых случаях представляет трудовые интересы членов профсоюза в судебных органах.

***Раздел 11. Заключительные положения***

11.1.Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

11.2. 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 в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с гл. 61 ТК РФ, иными федеральными законами.

11.3.Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его. В целях контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

11.4.Стороны обязуются осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллек­тивного договора по итогам года (полугодия) и информировать работ­ников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работни­ков. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших кол­лективный договор.

11.5. Работодатель обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

11.6. Стороны обязуются разрешать возникающие спорные проблемы и ситуации методами консультаций, переговоров и компромиссов.

11.7.Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.8.Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения), за исключением случаев, установленных в договоре.

11.9.При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

11.10.Настоящий Договор заключен сроком на \_\_\_\_\_\_ лет (не более трех лет) и вступает в силу со дня подписания его Сторонами (либо со дня, установленного Договором).

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

*При согласии Сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам.*