Представитель Работодателя, Представитель Работников

Директор (начальник и др.) Председатель Профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

подпись Ф.И.О подпись Ф.И.О

«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_ г.) «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_ г.)

МП МП

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

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

(наименование организации)

На 20\_\_ -20\_\_ год

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор на 20\_\_\_ - 20\_\_\_оды - является правовым актом, регулирующим социально - трудовые и связанные с ними отношения в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование предприятия, учреждения, организации)

(далее – Организация), заключенный Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей.

Полномочными представителями Сторон настоящего коллективного договора являются:

**Работодатель**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(наименование организации)

представленный в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(должность, Ф.И.О)

действующего на основании Устава (Положения) организации (далее - Работодатель), и **Работники** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование организации)

(далее – Работники, Работник), представленные первичной профсоюзной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в лице ее выборного органа - Профсоюзного комитета (далее - «Профком»), действующего на основании Устава Профсоюза.

Каждая из Сторон коллективного договора признает полномочия представителя другой Стороны.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

-создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду работников, повышению эффективности деятельности организации;

- обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя;

-улучшения качества работы Работников и повышение конкурентоспособности организации;

-повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

-практической реализации принципов социального партнерства;

-поддержания благоприятного психологического климата в организации.

1.3.Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Соглашением \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(наименование Отраслевого соглашения, заключенного на федеральном уровне)

.

В случае если Стороны указанного Соглашения внесут в их содержание существенные изменения или будут заключены новые Отраслевое, Региональное или Территориальное соглашения, Работодатель и Профком обязуются (указать, в какой срок) провести коллективные переговоры о внесении соответствующих изменений и дополнений настоящего коллективного договора.

1.4. Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, соглашениями положения об условиях труда и его оплате, социально-трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников по сравнению с нормами законодательства Российской Федерации.

В коллективном договоре конкретизируются и могут быть расширены гарантии, предоставляемые Работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон № 10-ФЗ) и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права~~.~~

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами*.* По истечении этого срока Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор (*на срок не более трех лет*) или заключить новый коллективный договор (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(наименование организации)

принятых на условиях трудового договора, Работодателя, а также на неработающих пенсионеров, прекративших трудовые отношения с организацией в связи с выходом на пенсию, неработающих инвалидов, получивших инвалидность в период работы в организации.

1.7. Представители Сторон коллективного договора своевременно и в полном объеме предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, а также о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

1.8. Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии, установленные в настоящем коллективном договоре являются минимальными и обязательны для исполнения Сторонами.

1.9. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в соответствии со ст. 44 ТК РФ по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

1.11. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

- изменения наименования организации;

- расторжения трудового договора с руководителем организации, подписавшим коллективный договор;

- реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) организации (в течение всего срока реорганизации);

- смены формы собственности организации (в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности);

- при ликвидации организации (в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий).

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 коллективного договора на срок до трех лет.

1.12. Работодатель обязуется в семидневный срок со дня подписания Сторонами направить настоящий коллективный договор со всеми приложениями к нему, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. В случае внесения в настоящий коллективный договор изменений и дополнений, они также подлежат уведомительной государственной регистрации в порядке, предусмотренном ст. 50 ТК РФ

**II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Стороны исходят из того, что в соответствии с законодательством Российской Федерации прием на работу Работника оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного между Работодателем и Работником трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит Работника под роспись с действующими в организации коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (ст.ст. 67, 68 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.2. Определенные в настоящем коллективном договоре условия найма, труда, отдыха, оплаты труда Работников, принятых на работу на определенный срок, не могут быть ухудшены по сравнению с аналогичными условиями, установленными для Работников, осуществляющих трудовую деятельность на условиях бессрочного трудового договора.

2.3. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.4. Прием на работу специалистов может проводиться на конкурсной основе.

Положение о проведении конкурса, с указанием перечня профессий и должностей, подлежащих замещению по конкурсу и порядка конкурсного избрания на эти должности, утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом (Приложение № 1)

Представитель Профкома включается в состав конкурсной комиссии (ст. 18 ТК РФ).

2.5. Работодатель обеспечивает соответствие наименований профессий работников Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

2.6. Стороны коллективного договора признают, что подготовка, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование Работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей личностного роста Работника.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образованияперечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома (ст. 196 ТК РФ). Работодатель с учетом мнения Профкома разрабатывает и утверждает Положение об условиях и порядке проведения подготовки и дополнительного профессионального образования работников (Приложение № 2).

2.7. Каждому Работнику, повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии, а также согласно документам образовательной организации, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии соответствующих вакансий.

**III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома (Приложение № 3), а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профкома.

3.2. Для Работников организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

3.3. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени Работников организации, составляющей не более 40 часов в неделю.

3.4. В организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для:

- \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(*Указываются категории Работников и продолжительность рабочего дня или недели*)

3.5. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если для них не предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели иными законодательными актами. (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

3.6. В структурных подразделениях организации, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для определенной категории Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности.

Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории Работников организации.

Учетный период не может превышать одного года.

3.7. Для отдельных Работников при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению Работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом (Приложение № 4).

3.8. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя и с письменного согласия Работников в исключительных случаях, перечисленных в ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

3.9. Стороны договорились, что в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом специфики работы организации может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных производственных вопросов.

К дежурству привлекаются только \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(Вариант: руководящие Работники и специалисты)*

по графику, согласованному с Профкомом, не чаще (*например, 1 раза в месяц).*

Дежурство работников компенсируется (*например, не менее чем двойной*) оплатой либо, по желанию Работника, предоставлением другого дня отдыха той же продолжительности (ст. 153 ТК РФ), который он может использовать в течение месяца либо присоединить к ежегодному отпуску.

3.10. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

3.11. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы.

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

- освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов – до16 лет), по их просьбе, от работы в ночное время;

- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте *18 лет (*  детей-инвалидов до 18 лет);

- предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте *12* лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве одного в месяц;

3.13. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

3.14. В течение рабочего дня (как правило, через 4 часа после начала работы) Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

3.15. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью ­­­­календарных дней.

3.16. Работникам, для которых установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее \_\_\_календарных дней.

3.17. Работникам, имеющим длительный стаж работы в организации, устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск:

- при стаже более 5 лет -\_\_\_\_дней,

- при стаже более 10 лет -\_\_\_ дней,

- при стаже более 15 лет -\_\_\_ дней;

3.18. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем *по согласованию с* Профкомом ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. Работодатель обязуется довести до сведения всех Работников график ежегодных отпусков.

3.19. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) по их просьбе и по согласованию с Профкомом ежегодные отпуска предоставляются в летнее или другое удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до Зх - 4х недель – в период, когда позволяют производственные условия.

3.20. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередной оплачиваемый отпуск предоставляется с учетом срока выдаваемой санаторной путевки.

3.21. Супругам, родителям и детям, работающим вместе в --------- предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.22. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков и Работникам организации предоставляются отпуска с сохранением заработной платы:

- в связи с вступлением в брак Работника - \_\_\_ календарных дней;

- в связи с вступлением в брак детей Работника - \_\_\_ календарных дней;

- в случаях рождения в семье Работника ребенка - \_\_\_ календарных дней;

- в связи с призывом в ряды Вооруженных Сил членов семьи - \_\_\_ календарных дней;

- в связи со смертью близких родственников - \_\_\_ календарных дней;

-матерям (одиноким отцам), направляющим детей – школьников в первый класс (школьников начальных (1-5) классов) \_\_\_\_\_ 1 день (первый день учебного года);

-матерям (одиноким отцам), при получении ребенком аттестата (9 и 11 классы) \_\_1 день

- в связи с переездом на новое место жительства \_\_\_\_ день (дней);

- при праздновании юбилейных дат (перечислить каких) со дня рождения

\_\_\_\_ день (дней);

- при праздновании серебряной, золотой свадьбы \_\_\_\_\_день (дней);

- для ликвидации аварии в доме (жилом помещении) \_\_\_\_ день (дней).

3.23. Беременные женщины, на основании их заявления, освобождаются от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением заработной платы не чаще 1 раза в неделю.

3.24. Работодатель создает необходимые условия для прохождения Работниками один раз в год диспансеризации (выделяет помещения, транспорт для медицинских Работников, средства в необходимом объеме \_\_\_\_\_тыс. рублей).

3.25. Женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 15 лет, по их просьбе предоставляется один оплачиваемый день в месяц для ведения дел, связанных с охраной здоровья детей и их воспитанием.

3.26. Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы:

-одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

-донорам – один день после каждого дня сдачи крови и её компонентов, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

**IV. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И**

**КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

4.1 Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда и настоящим коллективным договором, решаются Работодателем путем предварительных переговоров с Профкомом.

4.2. Работодатель предоставляет по запросу Профкома необходимую информацию о размере и расходовании фонда оплаты труда, информирует Профком о проектах приказов, других локальных нормативных актов, устанавливающих или изменяющих системы оплаты труда, компенсирующие и стимулирующие выплаты Работникам. При этом заявления (жалобы) Работников – членов Профсоюза по вопросам оплаты труда, рассматриваются Работодателем с участием представителя Профкома.

4.3. Индексация размера минимальной заработной платы производится 1 раз в год

4.4. Оплачивать сверхурочную работу в двойном размере. По желанию Работника, за сверхурочную работу, предоставлять ему дополнительное время отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно;

4.5. оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день в двойном размере :

4.6. выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки:

-за первую половину месяца \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

-за вторую половину месяца \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня;

4.7. плановый размер аванса устанавливать из расчета (*например 50%*) средней заработной платы Работников.

Работникам по их личным заявлениям может выдаваться внеплановый аванс в счет заработной платы;

4.8. производить выплату ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу Работникам за работу со сведениями, составляющими государственную тайну в размере \_\_\_\_% должностного оклада;

4.9. При наличии на банковских счетах денежных средств, сумма которых недостаточна для удовлетворения всех требований, предъявляемых к счету, Работодатель обеспечивает очередность расчетов с работниками по заработной плате в соответствии с нормами статьи 64 Гражданского кодекса Российской Федерации.

4.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя (*вариант: своего непосредственного руководителя*) в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы и весь период задержки в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ст. 142 ТК РФ).

При этом за Работником сохраняется его рабочее место и средняя заработная плата.

4.11. Работникам организации выплачивается материальная помощь на лечение к отпуску в соответствии с Положением, разрабатываемым по согласованию с (учетом мнения) Профкомом (Приложение № ).

4.12. Возмещать работникам направленным в служебную командировку:

-расходы по проезду до места командировки и обратно;

-расходы по найму жилого помещения в соответствии с фактическими затратами, подтвержденными документально;

-дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные) в размере \_\_\_\_\_ руб. за каждый день нахождения в служебной командировке.

4.13. Все разовые выплаты производить только вместе с заработной платой за первую и вторую половины месяца, в зависимости от времени сдачи документов в бухгалтерию.

В экстренных случаях безотлагательно производить следующие выплаты:

- материальная помощь;

- внеплановый аванс;

- командировочные расходы;

- заработная плата при увольнении;

- выплаты по больничным листам.

**V.ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

5.1. Вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата Работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

5.2. При проведении аттестации Работников в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома.

5.3. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Работодателя, сокращением численности или штата, изменениями определенных сторонами трудового договора, Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

5.4. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным [пунктами 2,](#Par1181) [3](#Par1183) части первой статьи 81 ТК РФ , производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со [статьей 373](#Par4924) ТК РФ.

5.5. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с представлением проектов распоряжений о сокращении численности или штата Работников, списка сокращаемых должностей и Работников, перечня вакансий, предполагаемых вариантов трудоустройства высвобождаемых Работников, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым признается увольнение Работников в соответствии с критериями, определенными соглашением*.*

5.6. При сокращении численности или штата Работников организации Работодатель при рассмотрении преимущественного права оставления на работе учитывает нормы статьи 179 ТК РФ.

5.7. Помимо категорий Работников, пользующихся в соответствии со ст. 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

-лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

-проработавших в организации свыше 10 лет;

-одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста;

Не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

5.8. Работодатель оказывает содействие высвобождаемым Работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

5.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляет свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

**VI. ОХРАНА ТРУДА**

6.1.Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.2.выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в сумме \_\_\_\_ руб;

6.3.обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.4. выдавать за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложения №15, 16).

6.5. выдавать работникам на работах с вредными условиями труда по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по перечню профессий и должностей (Приложение № );

6.6. обучать безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, проводить инструктажи по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;

6.7. обеспечить контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.8. проводить специальную оценку рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

6.9. организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований),

6.10. принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

6.11. проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.12 рассматривать представления органов общественного контроля в установленные сроки;

6.13. разработать нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда, соглашение по охране труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.14. проводить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда руководителей, специалистов, уполномоченных лиц по охране труда организации;

6.15. проводить обучение работников по эвакуации из здания в случае ЧС;

6.16. выплачивать работникам (членам их семей) единовременное денежное пособие для возмещения вреда, причинённого их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

-гибели работника - \_\_\_\_\_\_\_ размеров среднего заработка, а также оплату расходов, связанных с погребением;

-получения работником инвалидности - \_\_\_\_\_\_\_ размеров среднего заработка;

-утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, - \_\_\_\_\_\_ размеров среднего заработка;

6.17. выплачивать за счёт средств Работодателя ежемесячное денежное пособие в размере 100% установленного на день выплаты минимального размера оплаты труда детям, потерявшим кормильца (работника организации) до достижения ими 18 лет, а в случае продолжения учёбы на дневных отделениях учреждений высшего и среднего профессионального образования - до 23 лет;

6.18. не допускать использование труда лиц в возрасте до 21 года на тяжёлых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

6.19. совместно с Профкомом (уполномоченными лицами по охране труда) организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда;

6.20. создать условия для работы уполномоченных лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

6.21. регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Профкомом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

**VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

7.1. Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий Работников организации и членов их семей. В этих целях Работодатель

7.1.1. Компенсировать Работникам \_\_\_\_ % стоимости путевок на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям;

7.1.2. Предоставить возможность прохождения медобслуживания, консультаций, лечения в медицинских организациях в других местностях, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства Работника;

7.1.3. Организовать совместно с Профкомом отдых детей Работников (указать количество) в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период школьных каникул;

7.1.4. Организовывать совместно с Профкомом проведение новогодних праздников для Работников и членов их семей, приобрести для детей Работников новогодние подарки, выделив на эти цели \_\_\_\_ рублей за счет средств Работодателя;

7.2. Для организации питания на производстве Работодатель обязуется:

7.2.1. Организовать для Работников полноценное питание;

7.3. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками организации и членами их семей.

7.3.1. В этих целях Работодатель:

- отчисляет Профкому в сроки выплаты заработной платы ежемесячно 0,2, процентов от фонда оплаты труда Работников организации для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы среди Работников;

- передает Профкому в бесплатное пользование находящиеся на балансе организации, либо арендованные им объекты культурного и спортивно-оздоровительного назначения.

7.3.2. Профком:

- использует учреждения культуры, спорта, отдыха, оздоровительно-физкультурных объектов для удовлетворения интересов и потребностей Работников организации и членов их семей.

- осуществляет контроль за своевременным перечислением работодателем средств для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы среди Работников и обеспечивает целевое их использование.

7.4. Работодатель обязуется:

приобретать проездные билеты на общественный транспорт для работников, имеющих разъездной характер работы;

7.4.1. выделять транспортные средства работникам для коллективных поездок к местам организованного коллективного отдыха по ценам и тарифам, согласованным с Профкомом;

7.4.2. выделять средства для поощрения победителей смотра-конкурса за звание «Лучший по профессии» в соответствии с Положением о смотре-конкурсе;

7.4.3. поощрять Работников за безупречный труд в организации при стаже работы не менее 10 (15) лет в связи с юбилейными датами:

- 50-летием - в размере - \_\_\_\_\_ руб.;

- 55-летием - в размере - \_\_\_\_\_ руб.;

- 60-летием – в размере - \_\_\_\_\_ руб.;

- 65-летием – в размере - \_\_\_\_\_ руб.;

7.4.5. оказывать за счет средств организации материальную помощь:

- на похороны близких родственников при предоставлении копии свидетельства о смерти в размере до \_\_\_\_\_ руб.;

*В соответствии со статьей 14 Семейного кодекса Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ (в ред. от 01.09.2012****)*** *близкими родственниками являются родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушки, бабушки и внуки), полнородные и не полнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры.*

- перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев в размере до \_\_\_ руб.;

- при рождении ребенка (отцу или матери) до \_\_\_\_ руб.;

- в связи со стихийным бедствием (пожар, наводнение, др.) до \_\_\_\_\_ руб.;

- неработающим пенсионерам по их заявлению и ко Дню пожилых людей – в размере \_\_\_\_\_ руб.;

- в случае смерти или гибели работника, а также пенсионера, ушедшего на пенсию из организации – семье возмещаются расходы, связанные с

погребением умершего работника в размере фактически понесенных и подтвержденных документально расходов, но не более \_\_\_\_\_ рублей;

**VIII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ**

8.1. Сознавая важность работы с молодёжью (молодыми Работниками до 35 лет) с целью сохранения и развития кадрового потенциала организации эффективного участия молодых Работников в реализации производственных планов организации обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищённости молодёжи Работодатель совместно с Профкомом обязуются:

8.1.1. разработать комплексную программу по работе с молодёжью;

8.1.2. создать Молодежный совет (комиссию) организации (если еще не созданы) и всецело содействовать его работе, направленной на активизацию участия молодёжи в повышении эффективности деятельности организации.

Предоставить Молодежному совету (комиссии) организации в бесплатное пользование необходимые для их работы помещение, оборудование, средства связи;

8.1.3. определить, что Молодежный совет (комиссия) осуществляет свою деятельность под руководством Профкома;

8.1.4. распространить на председателя Молодежного совета (комиссии) организации льготы и гарантии, предусмотренные пунктом \_\_\_\_\_ настоящего коллективного договора для председателя Профкома;

8.1.5. освобождать от работы Работников, избранных в состав Молодежного совета (комиссии), не менее \_\_\_\_\_ часов в неделю с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей;

8.1.6. выделять специальный фонд поддержки деятельности Молодежного совета (комиссии) организации;

8.1.7. содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых Работников, способствовать выдвижению их на руководящие должности после прохождения обучения;

**IХ. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

9. Профком обязуется:

9.1. способствовать соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

9.2. представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений;

9.3. представлять и защищать интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих первичной профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией, перед Работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров;

9.4. вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;

9.5. добиваться роста реальной заработной платы. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей;

9.6. контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора, добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, Соглашениям, принятых локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом;

9.7. представлять интересы членов Профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;

9.8. осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников;

9.9. добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

9.10. обеспечить избрание и эффективную работу уполномоченных лиц по охране труда, участие в комитете (комиссии) по охране труда представителей Профкома;

9.11. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда Российской Федерации в организации. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, требовать от Работодателя устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы;

9.12. контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей;

9.13. оказывать необходимую консультационную помощь членам Профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда Российской Федерации;

9.14. обеспечить контроль за соблюдением Работодателем социально-трудовых прав и гарантий, установленных для работающей молодежи законодательством Российской Федерации, Соглашениями и настоящим коллективным договором;

9.15. проводить работу по вовлечению молодых людей в члены Профсоюза;

9.16. информировать молодых Работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов;

9.17. поощрять молодежный профсоюзный актив организации, ведущий общественную работу;

9.18. осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования;

9.19. выделять средства для оказания материальной помощи членам Профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях.

9.20. организовывать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей, осуществлять эффективное использование средств;

9.21. вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по возникающим социально-трудовым вопросам;

9.22. требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда Российской Федерации, привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за невыполнение коллективного договора;

9.23. в период действия коллективного договора при его выполнении Профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

**X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ,**

**КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

10.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

10.3. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей Сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы за счет Работодателя на срок не более трех месяцев в течение года. Оплата работы экспертов, специалистов, посредников, приглашенных для участия в переговорах, производится из средств Работодателя.

10.4. Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору. Каждая из Сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства.

10.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора (Приложение № 24), соответствующими органами по труду.

Положение о постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора разрабатывается и утверждается совместно Сторонами и оформляется в виде приложения к коллективному договору (Приложение № ).

10.6. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения коллективного договора и рассмотрение на совместных заседаниях итогов его выполнения ежеквартально с информацией представителей Работодателя и Профкома об итогах проверок и принятых мерах.

10.7. Итоги выполнения коллективного договора за первое полугодие и за год подводятся на общем собрании (конференции) Работников.

С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие коллективный договор.

Отчету должна предшествовать проверка хода выполнения коллективного договора. По результатам проверки составляется акт.

10.8. В случае пересмотра норм законодательства Российской Федерации в сторону снижения прав и гарантий Работников в период действия настоящего коллективного договора, Стороны обязуются применять нормы, содержащиеся в коллективном договоре.

10.9. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

10.10.Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

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

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ**

**К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1. Положение о проведении конкурса на замещение должностей по конкурсу и порядка конкурсного избрания на эти должности,

2. Положение об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, повышения квалификации Работников

3. Правила внутреннего трудового распорядка.

4. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

5. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

6. Графики сменности.

7. Положение об оплате труда Работников организации.

8. Перечень производств (работ) с тяжелыми и вредными условиями труда, за работу которых работники имеют право на доплаты за условия труда.

9. Положение о проведении индексации заработной платы и повышении тарифных ставок (окладов) в связи с ростом потребительских цен.

10. Положение о премировании Работников за высокие производственные показатели.

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

12. Положение о порядке и выплаты надбавки за стаж работы.

13. Положение о порядке введения, замене и пересмотре норм труда.

14. Положение о выплате материальной помощи Работникам.

15. Перечень профессий и должностей Работников и нормы выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

16. Перечень профессий Работников, получающих бесплатно на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, смывающих и обезвреживающих средств и нормы их выдачи

17. Положение о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотров (обследований).

18. Перечень профессий и должностей Работников на работах с вредными условиями труда, которым выдается по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

19. Положение о порядке учета нуждающихся в жилье и его распределении.

20. Положение о смотре-конкурсе за звание «Лучший по профессии».

21. Положение о ежемесячной доплате к государственной стипендии Работникам, направленным на учебу организацией.

22. Положение о наставничестве.

23. Положение о надбавке к окладу молодым специалистам, поступившим в организацию.

24. Состав постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

25. Положение о постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.