**ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**

**ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ОТДЕЛ ОХРАНЫ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

**по подготовке и заключению коллективных договоров**

**ТВЕРЬ**

**2021**

*Методические рекомендации подготовлены отделом охраны труда и социального партнёрства Главного управления по труду и занятости населения Тверской области, согласованы с Государственной инспекцией труда в Тверской области и Объединением организаций профсоюзов Тверской области «Федерация Тверских профсоюзов». Методические рекомендации предназначены для практического использования представителями работников и работодателей при подготовке и заключении коллективных договоров.*

 **I. Общие положения**

Принципы сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – трудовые отношения), а также социального партнёрства, включающего право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании складывающихся между ними отношений, лежат, согласно статье 2 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), в основе правового регулирования трудовых отношений. В статье 5 и части 2 статьи 9 ТК РФ закреплена возможность регулирования трудовых отношений путём заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашения относится к основным правам работника (часть 1 статьи 21 ТК РФ). Право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров предоставлено и работодателю (часть 1 статьи 22 ТК РФ).

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (часть 1 статьи 40 ТК РФ). Коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений являются одной из основных форм социального партнёрства (статья 27 ТК РФ).

Трудовое законодательство не устанавливает обязательное заключение коллективного договора в каждой организации. Заключать или не заключать коллективный договор, стороны социального партнерства решают сами в добровольном порядке. Вместе с тем, на практике представители работников (соответствующие профсоюзные организации) и представителей работодателей нередко закрепляют в соглашении императивное положение о регулировании социально-трудовых отношений на локальном уровне коллективными договорами. В этом случае, в организациях, на которые распространяется действие соответствующего соглашения, коллективные договоры должны заключаться в обязательном порядке.

*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\**

*Статьёй 5.31 КоАП РФ предусмотрена ответственность работодателя или лица, его представляющего, за нарушение или невыполнение обязательств по соглашению, коллективному договору.*

*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\**

Работники и работодатель в лице своих представителей могут выступать с инициативой по проведению коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения (часть 1 статьи 36 ТК РФ). И в том случае, если от работников или от работодателя поступит предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, другая сторона обязана вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, и не может от них уклониться. Частью 2 статьи 22 ТК РФ предусмотрена обязанность работодателя вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ, если инициатором выступает одна из сторон социально-трудовых отношений – представительный орган работников.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\**Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки, согласно статье 5.28 КоАП РФ, влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.*

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

В отличие от других локальных нормативно-правовых актов организации, принимаемых в одностороннем порядке, коллективный договор – это двустороннее соглашение, эффективность которого зависит от согласования интересов, как работников, так и работодателя.

**II. Действие коллективного договора (статья 43 ТК РФ)**

Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

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

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

*Трудовое законодательство РФ не допускает возможности автоматического продления действия коллективного договора после истечения его срока или сохранения его действия до заключения нового коллективного договора, внесения в него изменений или дополнений.*

*Заключение коллективного договора на срок более 3 лет является нарушением законодательства.*

 *Распространёнными недостатками при установлении срока действия коллективного договора является установление разных сроков в разных пунктах коллективного договора и (или) отсутствие даты подписания, с которой связано вступление коллективного договора в силу. Неудачным следует признать определение начала срока действия датой уведомительной регистрации в органе по труду.*

 *Срок действия коллективного договора достаточно определить один раз, необходимо исключить дублирование аналогичных норм по тексту, а если срок коллективного договора определён пунктом договора и дополнительно, для удобства, на титульном листе, должно соблюдаться полное соответствие.*

*\**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

*\**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

*Недопустимо ограничивать действие коллективного договора, путем внесения в него формулировок:*

*«распространяется на вновь принятых работников только при наличии согласия сторон, подписавших коллективный договор»;*

 *«распространяется на работников, не являющихся членами профсоюза, только в случае перечисления ими денежных средств профсоюзной организации»;*

*«не распространяется на работников, работающих по совместительству или по срочному трудовому договору»;*

*«действие коллективного договора может быть ограничено трудовым договором с работником»;*

 *и т.п.*

*\**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**III. Стороны коллективного договора и их представители**

Сторонами коллективного договора являются работодатель и работники организации в целом или отдельных подразделений (ч. 1 и 4 ст. 40 ТК РФ).

*\**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

*В соответствии с частью 3 статьи 36 Трудового Кодекса РФ ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, не допускается.*

*Кроме того, согласно положениям Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзы должны быть независимы в своей деятельности от работодателей и их объединений (союзов, ассоциаций), не подотчетны и не подконтрольны им (часть 1 статьи 5), ведение переговоров и заключение соглашений и коллективных договоров от имени работников лицами, представляющими работодателя запрещается (часть 1 статьи 13).*

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**IV. Представители работников и работодателей**

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками (часть 2 статьи 29 ТК РФ). Представитель работников (представительный орган) при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора представляет интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах.

Возможно несколько вариантов:

1. Первичная профсоюзная организация объединяет более половины работников.

Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа (часть 1 статьи 30 и часть 3 статьи 37 ТК РФ).

1. Действуют несколько первичных профсоюзных организаций, объединяющих более половины работников данного работодателя.

Две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее - единый представительный орган). Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников (часть 2 статьи 37 ТК РФ).

1. Первичная профсоюзная организация отсутствует или первичная профсоюзная организация (первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган), не объединяет (не объединяют) более половины работников.

В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном Трудовым Кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель или представительный орган (часть 1 статьи 31, часть 4 статьи 37 ТК РФ).

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами (статья 33 ТК РФ).

Коллективный договор может заключаться как в организации в целом, так и в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях (часть 4 статьи 40 ТК РФ).

*\**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

*Согласно статье 55 Гражданского Кодекса РФ представительство – это обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения, которое представляет интересы юридического лица и осуществляет их защиту, а филиал - обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства.*

*\**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с частью первой статьи 33 ТК РФ. При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом (части 2-5 статьи 37 ТК РФ).

**V. Подготовка и принятие коллективного договора**

Подготовка, заключение или изменение коллективного договора, осуществляется в ходе коллективных переговоров, с инициативой проведения которых имеют право выступить уполномоченные представители работников или работодателя (статья 36 ТК РФ).

1. Начало коллективных переговоров.

Предложение о начале коллективных переговоров направляется руководителю (иному представителю работодателя), представителю работников. В случае, когда профсоюзная организация отсутствует или объединяет менее половины работников, а иного полномочного представителя работники не избирали, работодатель должен перед началом коллективных переговоров организовать проведение общего собрания трудового коллектива для избрания полномочного представителя работников.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа (часть 2 статьи 36 ТК РФ).

2. Создание комиссии по ведению коллективных переговоров

Для ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, заключения коллективных договоров, а также для организации контроля за их выполнением на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон (части 1 и 7 статьи 35 ТК РФ).

3.Коллективные переговоры

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров (часть 9 статьи 37 ТК РФ). Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

Подготовленный проект коллективного договора подписывается представителями работников и работодателя.

В ходе коллективных переговоров могут возникнуть разногласия по всем или отдельным вопросам. В этом случае, для сторон коллективных переговоров установлена обязанность составления протокола разногласий. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях, а неурегулированные разногласия, отраженные в соответствующем протоколе, могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами (статья 38, части 2 и 3 статьи 40 ТК РФ).

*\**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

*Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, согласно статье 5.30 КоАП РФ, влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех до пяти тысяч рублей*.

*\**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**VI. Содержание коллективного договора**

Содержание коллективного договора определяют его стороны (ч. 1 ст. 37 ТК РФ, часть 1 статьи 41 ТК РФ).

Открытый перечень вопросов, обязательства работников и работодателя по которым могут включаться в коллективный договор, содержит часть 2 статьи 41 ТК РФ. Это:

формы, системы и размеры оплаты труда;

выплата пособий, компенсаций;

механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;

экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

оздоровление и отдых работников и членов их семей;

частичная или полная оплата питания работников;

контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;

отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

другие вопросы, определенные сторонами.

С учетом финансово-экономического положения работодателя в коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

В коллективный договор не должны включаться условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В случае включения в коллективный договор таких условий, они, согласно части 2 статьи 9 и статье 50 ТК РФ, недействительны и не подлежат применению.

*\**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

*На практике, имеют место незаконные попытки ограничить права работников на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов путём включения в коллективные договоры обязательства работников в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, не выдвигать новых социально-трудовых и связанных с ними экономических требований.*

*\**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**VII. Уведомительная регистрация**

В целях профилактики нарушений трудового законодательства, выявления условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, предусмотрена уведомительная регистрация коллективных договоров.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации. Вместе с тем, на работодателя (представителя работодателя) частью 1 статьи 50 ТК РФ возложена обязанность по направлению коллективного договора в течение семи дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Неисполнение данной обязанности является нарушением законодательства о труде и может повлечь для работодателя или соответствующего должностного лица привлечение к административной ответственности.

*\**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

 *Согласно статье 5.27 КоАП РФ нарушение* *законодательства* *о труде и об охране труда* *влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток. В случае* *нарушения законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение,* *влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.*

*\**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

Своевременное направление коллективного договора на уведомительную регистрацию способствует недопущению реальных нарушений трудовых прав работников, предотвращению возникновения конфликтных ситуаций, в разрешение которых, кроме работодателей и работников, могут быть вовлечены и Государственная инспекция труда, и прокуратура, и суд.

 Уведомительную регистрацию коллективных договоров и соглашений в Тверской области осуществляет Главное управление по труду и занятости населения по Тверской области (далее – Главное управление). В соответствии с Положением о Главном управлении, утвержденным постановлением Правительства Тверской области от 18.10.2011 № 80-пп (подпункты «н» и «р» пункта 9), Главное управление оказывает государственные услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров, региональных и территориальных соглашений и осуществлению контроля за их выполнением.

*\**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

*Информация о порядке уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений, режиме работы специалистов размещена на интерактивном портале Службы занятости населения Тверской области.*

*https://trudzan.tverreg.ru/documents/detail/6c7fb944-748b-465e-8490-f9bedfda780e*

*\**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

Приложение:  примерная форма коллективного договора.

Приложение

к Методическим Рекомендациям

 по подготовке и заключению коллективных договоров

*! Информация, напечатанная наклонным или рукописным шрифтом, предназначена для пояснений, а не для включения в текст разрабатываемого коллективного договора (КД), поэтому в конкретном КД сохранять её нет необходимости. При подготовке проекта КД можно выбрать наиболее подходящий сторонам вариант заполнения, и(или) дополнить КД новым текстом.*

ФОРМА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА *(ПРИМЕРНАЯ)*

*( ТИТУЛЬНЫЙ ЛИСТ )*

Представитель работодателя

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

 *(руководитель организации*

*или уполномоченное им лицо)*

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

 *(подпись) (и.о.фамилия)*

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_ 202\_ г.

 м.п.

Представитель работников

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(председатель первичной профсоюзной организации или иной представитель, избранный работниками)*

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

 *(подпись) (и.о.фамилия)*

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_ 202\_ г.

 м.п.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

*(наименование организации)*

 на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ год (годы)

*или*

с «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 202\_ г.по «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 202\_ г.

*! Срок действия КД достаточно определить один раз (например, на титульном листе, в начале или конце КД), необходимо исключить дублирование аналогичных норм по тексту, а если срок КД определён пунктом договора и дополнительно, для удобства, на титульном листе, - должно соблюдаться полное соответствие.*

*!КД необходимо прошить, пронумеровать, скрепить печатью, подписать сторонами и указать дату подписания.*

[**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**](#ОбщиеПоложения)

[**2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**](#ТрудовыеОтношения)

[**3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**](#РабочееВремя)

**[4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА](#Оплата)**

**[5. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ.](#Гарантии)**

**[ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ](#Гарантии)**

[**6. ОХРАНА ТРУДА**](#ОхранаТруда)

[**7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**](#СоциальныеГарантии)

[**8. СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ И ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ**](#Страхование)

[**9. РАБОТА С МОЛОДЁЖЬЮ**](#Молодёжь)

[**10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА**](#Профсоюз)

[**11.** **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**](#ЗаключительныеПоложения)

*(В электронной версии для перехода в конкретный раздел коллективного договора необходимо нажать Ctrl + лев. клавиша мыши)*

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ и устанавливающим взаимные обязательства

 *наименование организации*

между работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами Договора являются:

работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

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

именуемый в дальнейшем – Работодатель,

и работники в лице их представителя – *председателя первичной профсоюзной организации* (*иного представителя* *в случаях, предусмотренных ст.31 ТК РФ)* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

*(Ф.И.О. председателя первичной профсоюзной организации или иного представителя, избранного работниками)*

именуемые в дальнейшем – Работники.

1. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определённым сторонами.
2. Работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом работников (далее – Профсоюз).

*(далее в тексте под «Профсоюзом» понимается не только выборный орган первичной профсоюзной организации, но и иной представительный орган работников, избираемый из числа работников в случае, если работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне).*

Локальные нормативные акты должны соответствовать трудовому законодательству, иным нормативным правовым актам Российской Федерации, соглашениям и Договору.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, соглашениями и Договором недействительны и не подлежат применению.

Учёт мнения (согласование) Профсоюза производится сторонами по правилам статьи 372 ТК РФ.

1. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации *(филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения).*
2. Коллективный договор заключён на срок \_\_\_\_\_ *(не более трёх лет)* и вступает в силу с *даты подписания его сторонами или с . . 202\_\_.*

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

**2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

1. Трудовые отношения между работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.
2. При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом организации (Положением о ней), Договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, определённых трудовым законодательством.
4. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя.

1. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством
2. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трёх месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются, кроме случаев, предусмотренных трудовым законодательством, для следующих категорий работников:

*(указать дополнительные категории работников).*

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

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

1. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(указать срок).*
2. В трудовой договор в обязательном порядке включаются сведения, указанные в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), в том числе о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также указываются условия труда на данном рабочем месте.

**3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № \_\_ ) и графиками сменности (приложение № \_\_ ), утверждаемыми по согласованию с Профсоюзом.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за месяц до их введения в действие.

1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю *(возможно установление меньшей нормальной продолжительности рабочего времени)*.

 *(указать категории работников с меньшей продолжительностью рабочего времени, например, педагогов, медицинских работников и т.п.).*

1. Работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени согласно приложению № \_\_\_ .
2. Работники в случаях, определённых статьей 99 ТК РФ, могут привлекаться к сверхурочным работам по согласованию с Профсоюзом и при их письменном согласии. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и \_\_\_\_\_\_ часов *(максимум 120)* в год.
3. По соглашению между работником и Работодателем устанавливается неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя для работников:

- беременных женщин;

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

- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением;

- *(указать другие категории работников).*

1. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применяется суммированный учет рабочего времени. Учётный период не может превышать одного года.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

1. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки.
2. К работе в ночное время не допускаются беременные женщины и работники в возрасте до 18 лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте до \_\_\_ *(указать, не младше 3 лет)*, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, одинокие родители, опекуны, воспитывающие детей в возрасте до \_\_\_\_ *(указать*, *не младше 5 лет)*, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

1. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части содержится в приложении № \_\_\_.
2. Выходные дни предоставляются работникам в следующем порядке \_\_\_\_ *(изложить).*
3. Работник может быть привлечён к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя по согласованию с Профсоюзом.
4. Накануне праздничного нерабочего дня, а также накануне первого из выходных дней, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, продолжительность рабочего дня сокращается:

- всем работникам - на 1 час;

- *женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) и отцам, в одиночку воспитывающим детей указанного возраста на \_\_\_ часа;*

*-  работникам предпенсионного возраста на \_\_\_ часа;*

*- работникам, проработавшим в организации \_\_\_ лет и более;*

*-* *ветеранам труда;*

*- (указать другие категории работников).*

Продолжительность рабочего дня сокращается на указанных выше условиях также в дни следующих праздников (в рабочие дни, предшествующие им, если праздник выпадает на выходной день):

- *(указать, например, День учителя, День медицинского работника, День строителя, День ветеринарного работника и т.п.).*

1. В день рождения работника его рабочий день сокращается на \_\_ часа без уменьшения размера оплаты труда.
2. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_ календарных дней *(указать, не менее 28)*.

 *(при наличии указать категории работников, для которых трудовым законодательством предусмотрены отпуска большей продолжительности)*

Кроме случаев, установленных трудовым законодательством, предоставлять удлинённый ежегодный оплачиваемый отпуск следующим работникам:

 *(указать категории работников)*

1. Очерёдность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профсоюзом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков составляется Работодателем на основании пожеланий работников с учётом необходимости поддержания нормального режима работы организации.

1. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники:

- имеющие \_\_\_ и более детей в возрасте до \_\_ лет *(на условиях, не ухудшающих положение работников по сравнению со статьёй 262.2 ТК РФ)*;

- инвалиды войны;

- ветераны боевых действий;

- в возрасте до 18 лет;

*­*- *(указать другие категории работников);*

- другие работники, в случаях, предусмотренных законодательством.

1. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.
2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными, опасными условиями труда – согласно приложению № \_\_\_;

- с ненормированным рабочим днем согласно приложению № \_\_\_;

-*женщинам, имеющим детей в возрасте до \_\_\_\_ лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) и мужчинам, в одиночку воспитывающим детей в возрасте до \_\_\_\_ лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) \_\_\_\_ дней;*

-*не имевшим в течение рабочего года дней нетрудоспособности \_\_\_\_ дней;*

- *имеющим стаж работы в организации свыше \_\_\_\_ лет \_\_\_\_ дней;*

- *занятым на производстве в многосменном режиме (указать условия) \_\_\_\_ дней;*

-*не курившим табак (не употреблявшим никотиносодержащую продукцию) в рабочее время в течение рабочего года \_\_\_\_ дней;*

- *в связи с бракосочетанием \_\_\_\_ дней;*

-*в связи с рождением или усыновлением ребенка \_\_\_\_ дней;*

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

-*для провода детей в армию \_\_\_\_ дней;*

- *в связи с бракосочетанием детей работника \_\_\_\_ дней;*

-*в связи с переездом на новое место жительства \_\_\_\_ дней;*

-*при праздновании юбилейных дат (перечислить) со дня рождения \_\_\_\_ дней;*

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

-*для участия в похоронах родных и близких \_\_\_\_\_ дней;*

-*для ликвидации аварии в доме \_\_\_\_\_ дней;*

 *(указать другие категории работников).*

1. Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, кроме случаев, установленных законодательством, предоставляются следующим работникам:

*(указать категории работников).*

*! Ежегодный основной, дополнительные оплачиваемые отпуска и отпуска без сохранения заработной платы не могут предоставляться на условиях, ухудшающих положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права*

**4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников (приложение №\_\_\_).
2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: \_\_\_\_\_\_ *(указать число)* каждого месяца - аванс и \_\_\_\_\_\_ *(указать число)* - окончательный расчёт за предыдущий месяц работы.
3. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональные стандарты.
4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом и региональным соглашением о минимальной заработной плате *(последнее положение не применяется к организациям, финансируемым из федерального бюджета, статья 133.1 ТК РФ).*
5. Работодатель обязуется \_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(указать - ежеквартально / 1 раз в полугодие / ежегодно)* индексировать размер тарифных ставок (окладов) с учётом индекса потребительских цен на товары и услуги.

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

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

1. Работодатель обязуется своевременно регулировать размер тарифных ставок и окладов работников с тем, чтобы тарифная часть заработка работника составляла \_\_\_\_\_% *(рекомендуется не менее 65%)* от общего его размера.
2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере \_\_\_\_\_ *(указать, компенсация должна быть, в соответствии со статьей 236 ТК РФ, не ниже одной 150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно).*
3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

1. Работодатель производит за счёт собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.
2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в \_\_\_\_ размере *(указать, не менее, чем в 2-кратном),* или по желанию работника компенсируется предоставлением другого дня отдыха с оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день в одинарном размере. (*ст.153 ТК РФ)*
3. Работникам организации выплачиваются следующие доплаты и надбавки компенсационного характера *(указать размер доплат в процентах от тарифной ставки по каждому виду, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами, отраслевыми соглашениями)*:

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (*требование статьи 147 ТК РФ);*

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

- за работу в выходной или нерабочий праздничный день;

- за работу с разделением смены на части – из расчёта не менее \_\_\_% тарифной ставки за время работы в такой смене;

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

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

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

-  за работу в иных условиях труда, отклоняющихся от нормальных *(указать критерии и размеры).*

1. Установление стимулирующих выплат, в том числе премий производится с учетом показателей результативности труда деятельности работников организации *(критерии, показатели и размеры стимулирующих выплат указываются в Положении об установлении стимулирующих выплат работникам организации / Положении о премировании работников организации)*.
2. Вознаграждение по итогам работы организации за год выплачивается в соответствии с положением (приложение №\_\_\_)
3. Другие виды стимулирующих выплат (*надбавка за выслугу лет, надбавка за профессиональное мастерство, надбавка за сложность и напряженность и др.)* производятся в соответствии с положением (приложение № \_\_\_).
4. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению организации, за время всего обучения выплачивается стипендия в размере среднего заработка.

 Работникам, производящим обучение на рабочих местах, устанавливается оплата за обучение в размере \_\_\_% от тарифной ставки (должностного оклада) обучающего ежемесячно на весь период обучения.

 Оплата труда работников по руководству производственной практикой студентов производится в размере \_\_\_ % от тарифной ставки (должностного оклада) руководителя практики ежемесячно за весь период практики.

1. Стороны договорились сформировать резервный фонд из расчёта не менее *\_\_\_\_\_ (вариант: 3-5 кратного размера среднемесячной заработной платы на каждого работника)* для выплат работникам заработной платы и других причитающихся выплат в случаях банкротства или ликвидации организации при отсутствии средств в фонде оплаты труда.
2. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с Профсоюзом не чаще одного раза в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, внедрения новой техники и технологий, обеспечивающих рост производительности труда. Внеочередной пересмотр норм труда возможен лишь при условии, что при проведении специальной оценки условий труда выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.

Новые нормы труда должны быть доведены до работников не менее чем за 2 месяца до их введения.

1. Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Выплата заработной платы производится в денежной форме.

1. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ *(могут быть предусмотрены и иные периоды для расчёта среднего заработка, если это не ухудшает положение работников)*.
2. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объёме перечисление страховых взносов и других обязательных платежей.

**5. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

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

1) укреплять учебно-материальную базу для производственного обучения, обеспечив ее необходимым оборудованием, инструментом, материалами, учебно-методическими пособиями;

2) создавать условия для профессионального роста работников путём создания системы подготовки кадров, обеспечивающей возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности;

3) выполнять план повышения квалификации и подготовки кадров (приложение № \_\_\_), и направить на его реализацию средства в размере \_\_\_\_\_\_\_ рублей, но не менее \_\_\_\_% от фонда оплаты труда;

4) формировать резерв на замещение управленческих должностей, организовывать работу по повышению квалификации специалистов, включённых в резерв, разрабатывать и внедрять системы их продвижения по службе;

5) заключить договор с учреждениями профессионального образования *(указать наименование)* на подготовку кадров по следующим профессиям (специальностям):\_\_\_\_\_

*(указать наименование профессий/ специальностей)*.

6) предоставлять работникам право повышения своей квалификации за счёт средств организации с периодичностью не реже, чем раз в \_\_\_\_ *(указать)*;

7) разрабатывать и реализовывать меры, предусматривающие создание условий для продолжения трудовой деятельности работников предпенсионного и пенсионного возраста, в том числе привлечение их в качестве наставников для молодёжи, впервые приступающей к трудовой деятельности;

1. Организовывать профессиональную подготовку и переподготовку работников предпенсионного и пенсионного возраста путём внутрифирменного профессионального обучения, а также в учреждениях профессионального образования с целью продолжения ими трудовой деятельности в соответствии с потребностью организации.
2. Обеспечивать работнику, прошедшему переподготовку или повышение квалификации, по заключению квалификационной комиссии и документам учебного заведения, перевод на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.
3. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с участием Профсоюза.
4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации или иного представительного органа работников, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 и 8 части первой статьи 81 ТК РФ производится по согласованию с Профсоюзом.
5. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, подлежащих увольнению в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объёмов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.
6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом в службу занятости и Профсоюзу не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет службе занятости и Профсоюзу информацию о возможном массовом увольнении.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников Работодатель обязан предупредить работников персонально под расписку не менее чем за два месяца.

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

- снижение административно-управленческих расходов;

- временное ограничение приема кадров;

- опережающая (упреждающая) переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;

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

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

- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников.

1. Стороны договорились установить критерии массового увольнения работников с учетом норм, установленных постановлением Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения», если иное не установлено в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.
2. Работодатель обязуется в течение срока массового увольнения работников осуществлять за счёт средств организации меры, обеспечивающие переподготовку или обучение новым профессиям работников, намеченных к увольнению, и их последующее трудоустройство.
3. При сокращении численности или штата работников, кроме случаев, предусмотренных законодательством, не допускается увольнение:

- двух работников из одной семьи одновременно;

- одиноких родителей (опекунов), воспитывающих детей до 18 лет;

- выпускников образовательных учреждений профессионального образования в первый год после обучения в связи;

 *(указать иные категории работников)*

1. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, установленному законодательством, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют следующие работники:

- предпенсионного возраста;

- проработавшие на предприятии свыше \_\_\_\_ лет;

- имеющие 2 и более детей до \_\_\_ летнего возраста;

- получившие производственную травму, профзаболевание в организации;

- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

- первоочередники на улучшение жилищных условий;

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

*(указать иные категории работников)*

1. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.
2. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее \_\_\_\_\_ часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
3. При увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3 части 1 статьи 81 ТК РФ Работодатель обязан перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предложить работнику вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, а также вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, имеющиеся у него как в данной местности, так и в других местностях.

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

1. Работникам, переведённым на нижеоплачиваемую работу в связи с сокращением численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается денежная компенсация в размере разницы между величинами выплачиваемой заработной платы по новой и предыдущей должностям в течение \_\_\_\_ месяцев *(указать)*.
2. При увольнении по сокращению численности или штата работников Работодатель выплачивает работникам выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

-  проработавшим в организации свыше 10 лет – на \_\_\_%;

-  проработавшим в организации от 5 до 10 лет – на \_\_\_% ;

-  проработавшим в организации менее 5 лет – на \_\_\_%.

*(указать иные категории или условия выплаты)*

1. В дополнение к гарантиям, установленным законодательством, Работодатель берёт на себя следующие обязательства в отношении увольняемых работников в течение \_\_\_\_ месяцев:

- доплачивать за счёт средств организации \_\_\_\_\_\_\_ рублей к пособию по безработице;

- оказывать *ежемесячную (единовременную)* материальную помощь в размере \_\_\_\_ % от минимальной оплаты труда в Российской Федерации лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет;

- предоставлять дотацию на пользование жильём и коммунальными услугами в размере \_\_\_\_% стоимости;

- компенсировать расходы на оплату обучения детей в детских дошкольных учреждениях в размере \_\_\_\_% стоимости;

- компенсировать расходы на приобретение путёвок в оздоровительные лагеря для детей до 16 лет включительно в размере \_\_\_\_% стоимости;

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

- сохранять очерёдность на улучшение жилищных условий.

**6. ОХРАНА ТРУДА**

1. Стороны обязуются:

1) обеспечивать эффективное функционирование системы управления охраной труда;

2) осуществлять через *комиссию / комитет* по охране труда, уполномоченных по охране труда Профсоюза проверки соблюдения установленных требований по охране труда, выполнения обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных Договором и соглашением об охране труда, а также информировать работников о результатах этих проверок;

 3) обеспечивать необходимые условия для эффективной работы *комиссии / комитета* по охране труда и уполномоченных по охране труда Профсоюза;

4) осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда;

5) постоянно анализировать условия охраны труда работников и вырабатывать меры по их улучшению;

6) регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей работодателя и Профсоюза, *комиссии / комитета* по охране труда вопросы выполнения Соглашения по охране труда (приложение №\_\_\_), состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

1. Работодатель обязуется:

1) выделять средства на мероприятия по охране труда в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей ежегодно;

*(Размер выделенных средств не может быть меньше, чем предусмотрено ст.226 ТК РФ)*

2) выполнять в полном объёме и в установленные сроки мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда;

*(соглашение составляется в соответствии с Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утверждённым приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н)*

3) проводить специальную оценку условий труда;

*(Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»)*

4) обеспечивать создание на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

 5) предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых сертифицированных средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством, а также информировать работников об их обязанностях в области охраны труда;

6) обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности;

7) обеспечивать всех работников по профессиям и видам работ инструкциями по охране труда;

8) организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

9) не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

*(приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжёлых работах и (или) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; Постановление Правительства Российской Федерации от 23.09.2002 № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности»)*

10) предоставлять возможность членам *комиссии / комитета* по охране труда, уполномоченным по охране труда Профсоюза осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов по охране труда на рабочих местах;

11) предоставлять \_\_\_ часов в неделю оплачиваемого рабочего времени и выплачивать надбавку к заработной плате в размере не менее 20% уполномоченным лицам по охране труда Профсоюза и членам *комиссии / комитета* по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю за состоянием и условиями охраны труда;

12) обеспечивать в установленном порядке:

- обучение работников вопросам охраны труда и проверку знаний требований охраны труда,

- проведение инструктажей по охране труда,

- обучение лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов,

- обучение по оказанию первой помощи пострадавшим;

13) обеспечивать профессиональную переподготовку и трудоустройство работников за счёт средств организации в случаях приостановки деятельности (закрытия) организации или его подразделения, ликвидации рабочего места из-за неудовлетворительных условий труда, а также в случаях потери трудоспособности в связи с несчастным случаем или профессиональным заболеванием;

14) выдавать работникам за счёт Работодателя сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средств индивидуальной защиты, моющие, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей за счёт средств организации согласно приложениям №№ \_\_\_\_\_\_ ;

*(приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"», на основании результатов специальной оценки условий труда, исходя из фактических условий труда и согласно типовым нормам выдачи средств индивидуальной защиты).*

15) обеспечивать ремонт, сушку, стирку и подгонку специальной одежды и специальной обуви, а также её обезвреживание и восстановление защитных свойств;

16) предоставлять по результатам специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие гарантии и компенсации:

- сокращённую продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, а также повышенную оплату труда согласно приложению № \_\_\_\_,

*(статьи 92, 117, 147 и 219 Трудового кодекса Российской Федерации; пункт 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ; пункт 4 статьи 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).*

- молоко или другие равноценные продукты по перечню профессий и должностей согласно приложению № \_\_\_\_ ,

*(Приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов»)*

- лечебно-профилактическое питание по перечню профессий и должностей согласно приложению № \_\_\_\_ ,

*(приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 46н «Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания»)*

17) обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

18) устанавливать дополнительное единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причинённого их здоровью, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- смерти работника в результате несчастного случая, связанного с исполнением им трудовых обязанностей, - полное возмещение расходов на погребение, сверх установленных законодательством, согласно приложению №\_\_\_,

- получения работником инвалидности – \_\_\_\_\_ минимальных размеров оплаты труда,

- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, \_\_\_\_\_\_ минимальных размеров оплаты труда;

19) устанавливать работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, доплату до среднего утраченного заработка при переводе работника по медицинским показаниям на другую работу, до момента установления ему профессиональной заболеваемости;

20) осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причинённого работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;

21) осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в том числе дополнительное;

22) обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничение применения труда женщин на работах в ночное время,

- выполнение мероприятий по выводу женщин с тяжёлых физических работ и работ с вредными и(или) опасными условиями труда,

- выделение рабочих места для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу,

- выполнение мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения норм предельно допустимых нагрузок; (

*(приложение № 3 к СП 2.2.2.1327-03. 2.2.2. Гигиена труда. Технологические процессы, материалы и оборудование, рабочий инструмент. Гигиенические требования к организации технологических процессов, производственному оборудованию и рабочему инструменту. Санитарно-эпидемиологические правила», утверждённые Главным государственным санитарным врачом РФ 23.05.2003)*

23) принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

24) проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

25) исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых физических работах и работах с вредными и(или) опасными условиями труда;

26) обеспечивать температурный режим в рабочих помещениях в соответствии с санитарными нормами и правилами;

27) выделять \_\_\_\_\_ % от полученных из Фонда социального страхования Российской Федерации средств на предупредительные меры для обучения по охране труда членов *комиссии / комитета*, уполномоченных Профсоюза по охране труда.

1. Работники обязуются:

1) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

2) проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

3) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

4) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

*(приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжёлых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»)*

 *(По усмотрению работодателя и профсоюзной организации (представительного органа работников) в коллективном договоре могут быть предусмотрены дополнительные пункты, расширяющие обязательства сторон и не противоречащие требованиям действующего законодательства).*

**7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

1. Стороны обязуются:

1) осуществлять учёт нуждающихся в улучшении жилищных условий;

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

3) производить распределение жилой площади по совместному решению Работодателя и Профсоюза, при соблюдении преимущественного права на получение жилья следующих работников.

*(указать категории работников.*

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

Стороны ежегодно *(ежеквартально, 1 раз в полугодие)* информируют трудовой коллектив о состоянии жилищного фонда и его использовании.

1. Работникам организации предоставляются следующие виды беспроцентных ссуд:

*1) на приобретение жилья на срок \_\_\_\_\_ в размере до \_\_\_\_\_\_ рублей;*

*2) на приобретение дорогостоящих товаров на срок \_\_\_\_\_ в размере до \_\_\_\_\_\_\_ рублей;*

*3) на строительство садовых домов на срок\_\_\_\_\_ в размере до \_\_\_\_ рублей;*

*4) на обучение детей на срок\_\_\_\_\_ в размере до \_\_\_\_ рублей;*

*5) на дорогостоящее лечение на срок\_\_\_\_\_ в размере до \_\_\_\_ рублей.*

1. Работодатель обязуется:

 1) выплачивать компенсацию за содержание детей одиноких родителей и работников, имеющих многодетные семьи, в *государственных или муниципальных* дошкольных образовательных учреждениях;

2) возмещать расходы по найму жилых помещений, оплате жилищно-коммунальных услуг следующим категориям работников;

*(указать размеры и категории работников)*

3) обеспечить доставку транспортом Работодателя или за его счёт работников, занятых в вечернюю и ночную смены, до места работы и обратно;

4) выделять бесплатно или с оплатой фактически понесённых расходов транспортные средства работникам для решения их хозяйственно-бытовых нужд;

5) оказывать работникам разовую материальную помощь, представляемую по заявлениям работников, в следующих случаях:

- рождение ребёнка в размере \_\_\_\_\_\_\_\_,

- регистрация брака, серебряная, золотая свадьба в размере \_\_\_\_,

- поступление ребёнка в школу в размере \_\_\_\_\_\_\_\_,

- переезд на новое место жительства в размере \_\_\_\_\_\_\_\_,

- смерть близких родственников в размере \_\_\_\_\_\_\_\_,

- длительная болезнь работника в размере \_\_\_\_\_\_\_\_,

- другие обстоятельства по ходатайству Профсоюза;

6) оказывать ежегодную *(можно указать иной период)* материальную помощь работникам в следующих случаях:

- при предоставлении ежегодного отпуска в размере \_\_\_\_\_\_,

- многодетным семьям в размере \_\_\_\_\_\_\_\_,

- родителям в одиночку воспитывающих детей в размере \_\_\_\_\_\_\_\_,

- родителям детей-инвалидов в размере \_\_\_\_\_\_\_\_;

*(указать иные случаи)*

7) выплачивать ежемесячно дополнительную компенсацию работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком до 1,5 или 3 лет, в размере \_\_\_\_\_\_\_ рублей;

8) устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

9) обеспечить работникам, нуждающимся в санаторно-курортном лечении или отдыхе, возможность приобретения путёвок с частичной или полной компенсацией их стоимости на следующих условиях:

*(указать категории работников и размер компенсации)*;

10) обеспечивать работников, имеющих детей до 16 лет включительно, путёвками в детские оздоровительные лагеря за \_\_\_% от полной стоимости, а работников, имеющих детей-инвалидов или двух и более несовершеннолетних детей, одиноких родителей - бесплатно;

11) обеспечивать детей работников новогодними подарками и билетами на новогодние представления за \_\_\_% их стоимости, а детей из многодетных семей, семей с детьми-инвалидами, детей одиноких родителей – бесплатно;

12) предоставлять работникам возможность приобретения по себестоимости *(по льготной цене)*, автотранспорта и другого списываемого имущества организации;

13) обеспечить работникам условия для занятий спортом, в том числе:

*(указать что именно: приобретение спортивных тренажёров, абонементов в плавательный бассейн, спортзал, тренажёрный зал и др.)*;

14) перечислять *(выделять)* ежемесячно Профсоюзу денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу согласно смете расходования средств (приложение № \_\_\_);

15) обеспечить возможность работникам отдыхать и принимать пищу в специально оборудованных для этого помещениях (местах).

1. Работодатель по согласованию с Профсоюзом определяет размер компенсации на питание работников и порядок её выплаты.

**8. СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ И ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ**

1. Работодатель обязуется:

1) обеспечить обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2) осуществлять страхование работников организации от несчастных случаев на производстве;

3) создать страховой фонд в размере \_\_\_% от объёма реализуемой продукции (прибыли) для финансирования расходов по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, а также для страхования имущества организации и жизни работников от несчастных случаев и болезни;

4) организовать дополнительное медицинское страхование работников;

5) заключать договоры с медицинскими учреждениями по проведению диспансеризации и профилактических осмотров работников;

6) производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве по вине работодателя и при профзаболеваниях;

7) обеспечить содержание, оснащение оборудованием здравпункта (медсанчасти) организации, приобретение лекарств;

8) заключать с негосударственными пенсионными фондами договоры на дополнительное пенсионное обеспечение работников;

9) обеспечить ежемесячную доплату к пенсиям по инвалидности неработающим пенсионерам, получившим увечье по вине работодателя, а также лицам, получающим пенсию по случаю потери кормильца, погибшего на производстве в размере \_\_\_\_\_\_рублей;

10) сохранить при расторжении с работником трудового договора в связи с уходом на пенсию по возрасту или по инвалидности дальнейшее его медицинское обслуживание и стационарное лечение за счёт средств организации;

11) выделять из средств организации ежегодно \_\_\_\_\_ руб. на приобретение работникам путёвок для лечения и отдыха;

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

 **9. РАБОТА С МОЛОДЁЖЬЮ**

1. Молодым работником считается работник в возрасте до 35 лет включительно. Молодая семья - это семья, возраст каждого из супругов в которой не превышает 35 лет, либо неполная семья, состоящая из одного молодого родителя, возраст которого не превышает 35 лет, и одного и более детей.
2. В целях привлечения в организацию молодёжи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

1) предоставить в \_\_\_\_\_\_ году \_\_\_\_\_ рабочих мест для трудоустройства лиц моложе 18 лет; \_\_\_\_\_\_ рабочих мест для молодёжи, окончившей общеобразовательные школы, профессионально-технические учебные заведения;

*(указать другие годы в период действия КД)*

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

3) создать совместно с Профсоюзом комиссию по работе с молодёжью, и разработать комплексную программу по работе с молодёжью;

4) создавать условия для профессионального роста молодых работников, для освоения новых профессий и повышения профессионального образования, получения дополнительного образования, прохождения стажировок;

5) обеспечить подготовку индивидуальных планов профессионального развития для каждого молодого работника;

6) способствовать карьерному росту молодых работников;

7) содействовать молодым работникам (молодым семьям) в приобретении банковского (ипотечного) кредита для приобретения жилья, выделении земельных участков для индивидуальной застройки, выдачи долгосрочных займов;

8) предоставлять беспроцентные ссуды на обустройство молодых семей на срок \_\_\_\_\_\_ и в размере до \_\_\_\_\_\_ рублей;

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

1. Для закрепления молодых работников основных профессий *(указать наименование структурных подразделений)* устанавливается повышающий коэффициент оплаты труда после окончания индивидуального обучения.
2. Работникам, совмещающим работу с учёбой в образовательных профессиональных учебных учреждениях или проходящим профессиональное обучение (переподготовку) на производстве, предоставляется:

1) возможность установления гибкого (скользящего) графика работы (с сокращенной на \_\_\_ часов рабочей неделей);

2) дополнительный отпуск в количестве (\_\_\_\_) дней;

3) доплаты (надбавки) к тарифной ставке в размере (\_\_\_);

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

 *(указать другие льготы)*

1. Профсоюз организовывает:

 1) проведение среди молодёжи конкурсов на лучшего молодого работника, молодого специалиста и пр.;

2) спортивный и культурный досуг молодёжи.

**10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА**

1. Работодатель содействует деятельности Профсоюз по вопросам:

1) защиты социально-трудовых прав и интересов работников;

2) содействия занятости работников;

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

4) соблюдения законодательства о труде;

5) урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров

*(перечень вопросов не является исчерпывающим и может быть расширен)*

1. Работодатель предоставляет Профсоюзу бесплатно:

1) необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, обеспечивает их охрану, уборку, ремонт;

2) транспортные средства \_\_\_\_\_\_\_ *(указать, с какой периодичностью и на какое время)*;

3) городской телефон № \_\_\_\_\_\_\_ и местный телефон № \_\_\_\_\_, возможность пользования электронной и факсимильной связью не менее \_\_\_\_\_\_\_ часов в день;

4) оргтехнику для выполнения копировальных, множительных и переплётных работ;

5) возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

1. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений работников.
2. Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет Профсоюзу всю необходимую для его деятельности информацию по социально-трудовым и иным непосредственно связанным с ними вопросам *(перечислить конкретные виды документации, сроки предоставления, ответственных должностных лиц).*

С этой целью Работодатель осуществляет подписку за счёт организации необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому профсоюзной организацией.

1. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование Профсоюза справочно-правовую систему *(СПС «Гарант», СПС «КонсультантПлюс» и т.п.)* и оплачивает её ежемесячное обновление.
2. Работодатель обязан информировать Профсоюз о всех проектах планов перспективного и текущего развития организации.
3. Для осуществления деятельности по контролю за соблюдением трудового законодательства, правил охраны труда, за выполнением Договора, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены Профсоюза вправе беспрепятственно посещать и осматривать помещения организации, получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчёты по заработной плате.
4. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок до 5 дней рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированный ответ.
5. Работодатель обеспечивает участие Профсоюза в органах управления организацией с правом совещательного голоса *(указать в каких органах управления)*.
6. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в состав следующих комиссий:

- по приватизации, реорганизации, ликвидации организации;

- аттестационной;

- по проверке деятельности подразделений;

- по расследованию несчастных случаев на производстве *(перечислить все виды комиссий, создаваемых в организации)*.

1. Освобождённым и штатным членам Профсоюза предоставляются льготы и гарантии, выплачиваются премии и другие выплаты на общих с другими работниками основаниях.
2. Неосвобождённому от основной работы руководителю Профсоюза предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск \_\_\_ дней.
3. Неосвобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов предоставляется ежемесячно свободное от работы время с сохранением заработной платы для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охраны труда, за выполнением коллективного договора и др.):

- руководителю Профсоюза \_\_\_\_\_\_\_\_часов в неделю;

- заместителю руководителю Профсоюза \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_часов в неделю;

- уполномоченным по охране труда \_\_\_\_\_\_\_\_часов в неделю

1. За освобожденными от работы членами Профсоюза после окончания исполнения выборных полномочий при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в той же организации сохраняется средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев.
2. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемом в организации совместном комитете (комиссии) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия Профсоюза.
3. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые ТК РФ предусмотрено увольнение.

**11.** **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Контроль за выполнением Договора в согласованных порядке, формах и сроках осуществляют стороны, его подписавшие, а также Главное управление по труду и занятости населения Тверской области. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также Главному управлению по труду и занятости населения Тверской области необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.
2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.
3. Ежеквартально *(вариант: по итогам полугодия)* стороны информируют работников о выполнении Договора на общем собрании (конференции) работников.
4. В случае, если в нормативно-правовые акты федерального, регионального или местного уровня, федеральные, региональные, отраслевые или территориальные соглашения будут внесены существенные изменения стороны обязуются в месячный срок провести коллективные переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях Договора, не ухудшающих положение работников.
5. Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней с момента подписания Договора договора направить его для проведения уведомительной регистрации в Главное управление по труду и занятости населения Тверской области, а также обязуется в течение \_\_\_ дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации *(статья 50 ТК РФ)*.
6. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора и направляются на уведомительную регистрацию в Главное управление по труду и занятости населения Тверской области в том же порядке, что и коллективный договор.
7. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не проводить забастовки.
8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

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

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

*Приложения:*

1. *правила внутреннего трудового распорядка;*

*[ч.3 ст.103 ТК РФ]*

1. *положение о системе управления охраной труда;*

*[приказ Минтруда России от 19.08.2016 № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда»]*

1. *план мероприятий по охране труда;*
2. *смета расходов средств на охрану труда;*
3. *положение об оплате и стимулировании труда работников;*
4. *список профессий и должностей с вредными и (или опасными) условиями труда, с указанием соответствующих гарантий и компенсаций (отпуск, оплата труда, сокращённая рабочая неделя);*

*[Для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, минимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней, а сокращённая рабочая неделя – не более 36 часов, статьи 92 и 117 ТК РФ]*

1. *список работников, работающих на условиях ненормированного рабочего дня с указанием соответствующих гарантий и компенсаций (дополнительный отпуск, оплата труда);*

 *[в соответствии со ст.119 ТК РФ продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день не может быть меньше 3 дней]*

1. *нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;*

*(в приложении указывать наименование структурных подразделений, наименование профессий, должностей, видов работ и полагающиеся средства индивидуальной защиты со сроком носки).*

*[приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н; Постановление Минтруда РФ от 31.12.1997 № 74; Приказ Минздравсоцразвития РФ от 20.04.2006 № 297 и др.]*

1. *графики сменности;*

*[ч.3 ст.103 ТК РФ]*

1. *перечень работ (производств), при выполнении которых (при работе в которых) работники получают бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты*
2. *план физкультурно-оздоровительных мероприятий;*

 *и др.*

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

*Данная форма договора является примерной, окончательное содержание коллективного определяется сторонами социального партнерства. При согласии сторон в него могут включаться любые другие пункты, не противоречащие действующему законодательству и не ухудшающие положения работников.*

*В обязательном порядке к коллективному договору должны прилагаться документы, на которые в его тексте имеется ссылка, как на приложения (например, «прилагается к коллективному договору…», «устанавливается в приложении 1» и т.п.)*

*В текст коллективного договора, рекомендуется включать конкретизированные положения федеральных, региональных, территориальных и отраслевых соглашений. Обязательства и гарантии, включённые в коллективный договор, не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников по сравнению с закреплёнными в соответствующих соглашениях.*

*Нецелесообразно перегружать коллективный договор нормами, дублирующими соответствующие положения трудового законодательства (минимальный размер оплаты труда, перечень нерабочих праздничных дней и т.п.).*

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*