

Макет типового коллективного договора

(разработан Министерством труда и социальной защиты Республики Коми при участии Союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Республики Коми»)

От работодателя:

(руководитель организации (предприятия)
или уполномоченное им лицо)

От работников:

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

Подпись, ФИО

Подпись, ФИО

Должность

«__» _____ 20__ г.

«__» _____ 20__ г.

М.П.

Коллективный договор

(наименование организации/сторон коллективного договора)

на 20__ - 20__ годы

г. Сыктывкар

Содержание

1. Общие положения	3
2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации	6
3. Трудовой договор	9
4. Занятость, гарантии при возможном высвобождении	10
5. Рабочее время и время отдыха	11
6. Условия и охрана труда	13
7. Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни	18
8. Социальные льготы и гарантии	20
9. Работа с молодежью	22
10. Гарантии прав выборных профсоюзных органов и их работников	22
11. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров	23
12. Ответственность сторон социального партнерства	24
13. Заключительные положения	24
Примечания	25

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации.

Договор составлен с учетом требований отраслевого тарифного соглашения (*указать полное наименование соглашения*) и Регионального соглашения по социально-экономическим вопросам между Правительством Республики Коми, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Республики Коми» и Региональным объединением работодателей «Коми союз промышленников и предпринимателей» на 20__ - 20__ годы» от «__» _____ г. (*либо территориального трехстороннего соглашения (указать полное наименование соглашения)*).

1.2. Сторонами Договора (далее – Стороны) являются:

работодатель (*указать наименование организации (предприятия), филиала, иного обособленного подразделения*), представленный в лице (*должность, ФИО руководителя организации или уполномоченного им лица*), именуемый далее «Работодатель», и

работники организации (предприятия), именуемые далее «работники», представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее «Профсоюз», в лице ее председателя (*указать ФИО*).

**Работников могут представлять иные представители, избираемые работниками в ходе общего собрания (конференции) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ). В данном случае необходимо указать ФИО, должности таких представителей, реквизиты протокола общего собрания (конференции), в ходе которого данным представителям было поручено представлять интересы работников).*

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Договор заключен полномочными представителями Сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе организации (предприятия);
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон за принятые обязательства.

1.5. Стороны Договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

1.6. Стороны Договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется (*указанный ниже перечень обязательств работодателя сокращению не подлежит. Данный перечень может быть расширен в соответствии со статьей 22 Трудового кодекса Российской Федерации, далее - ТК РФ*):

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые

акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации к повышению производительного труда;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

**Рекомендуется включить в перечень обязательств работодателя реализацию мероприятий по созданию в организации института наставников для молодых специалистов и трудоустроенных инвалидов из числа высококвалифицированных специалистов.*

Профсоюз как представитель работников обязуется (указываются обязательства профсоюзов, вытекающие из их прав на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде (Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»):

- способствовать устойчивой деятельности организации (предприятия) присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда;
- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и законодательства об охране труда, соглашений, Договора, иных актов, действующих в организации (предприятии) в соответствии с действующим законодательством;

- в период действия Договора при условии выполнения Работодателем его положений Профсоюз отказывается от организации забастовок;

- представлять и защищать интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, оказывать Работникам правовую помощь по вопросам трудового законодательства.

Работники обязуются (*указанный ниже перечень обязательств работника предложен с учетом положений статьи 21 ТК РФ и является закрытым*):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.7. Условия Договора обязательны для его Сторон.

2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основании «Положения о системе и формах оплаты труда», являющегося частью Договора (приложение №___), принятого с учетом мнения Профсоюза.

2.1.2. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям работников и отдельным профессиям приведены в Приложении №___ к Договору.

2.1.3. Заработная плата выплачивается работнику в денежной форме (в рублях). Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца: ___ и ___ числа каждого месяца, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных Договором или трудовым договором (*статья 136 ТК РФ*).

2.1.4. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации (*статья 150 ТК РФ*).

2.1.5. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учётом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже

присвоенных им разрядов, Работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу (*статья 150 ТК РФ*).

2.1.6. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее $\frac{2}{3}$ средней заработной платы работника; по причинам, не зависящим от Сторон, оплачивается в размере ____ % средней заработной платы работника (*размер не может быть менее $\frac{2}{3}$ тарифной ставки (должностного оклада) работника, рассчитанных пропорционально времени простоя (статья 157 ТК РФ)*).

2.1.7. Работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда производится в повышенном размере: ____% (*минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (статья 147 ТК РФ)*).

2.1.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (*статья 151 ТК РФ*).

Конкретный размер доплаты работнику определяется соглашением с Работодателем и не может быть ниже ____ % тарифной ставки (должностного оклада).

2.1.9. Вознаграждение по итогам работы организации (предприятия) за год выплачивается в соответствии с Положением (приложение № ____).

2.1.10. Другие виды вознаграждений (за выслугу лет, за профессиональное мастерство и иные) выплачиваются в соответствии с Положением (приложение № ____).

2.1.11. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению организации, за время всего обучения сохраняется их средняя заработная плата (*глава 26 ТК РФ*).

2.1.12. Оплата работникам, производящим обучение на рабочих местах, устанавливается в размере ____% должностного оклада обучающегося на весь период обучения (*возможно предусмотреть работникам доплату до среднего заработка*).

2.1.13. Оплата труда работников по руководству производственной практикой студентов (при числе студентов-практикантов до ____ человек на одного руководителя) производится в размере ____% от должностного оклада руководителя практики за весь период практики (*порядок и условия устанавливаются коллективным договором*).

2.1.14. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (*статья 136 ТК РФ*). Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (*статья 124 ТК РФ*).

2.2. В области нормирования труда Стороны договорились:

2.2.1. Вводить, производить замену и пересмотр норм труда с учетом мнения Профсоюза не чаще чем один раз в год по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда (*статья 160 ТК РФ*).

Перечень действующих на момент подписания Сторонами Договора норм труда в организации представлен в Приложении № ____.

2.2.2. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца (*статья 162 ТК РФ*).

2.3. Гарантии и компенсации:

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы (*статья 168 ТК РФ*) по проезду, найму жилого помещения, суточные, иные расходы в следующих размерах: _____ (*указать конкретные размеры возмещения затрат*).

2.3.2. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях, предусмотренных ТК РФ (*статьи 173-177 ТК РФ*).

2.3.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, могут устанавливаться за счет средств организации в следующих размерах: _____ (*указать продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях и размер сохраняемого заработка*).

2.3.4. Работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

2.3.5. Работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, производится компенсация расходов, связанных с переездом.

2.3.6. Работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предусматривается оплата за счет средств организации стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации не могут быть предоставлены по месту проживания.

3. Трудовой договор

3.1. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ

(распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Договором (*статья 68 ТК РФ*).

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в статье 59 ТК РФ (*в коллективном договоре можно сократить перечень оснований для заключения срочного трудового договора*).

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до его увольнения.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.4. В условия трудового договора соглашением сторон может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в статьях 70, 207 ТК РФ (*коллективным договором перечень можно расширить*).

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, послужившим основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (*статья 71 ТК РФ*).

3.5. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоить новую (в том числе смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

3.5.1. Для создания системы переподготовки работников Сторонами разрабатывается план повышения квалификации и подготовки кадров, являющийся неотъемлемой частью Договора.

3.5.2. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением, следующие благоприятные условия труда: (*перечислить какие*).

3.5.3. Стороны Договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны производиться исходя не только из интересов производства, но и потребностей личностного роста работника.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения

квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже раз в ____ лет.

4. Занятость, гарантии при возможном высвобождении

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации (предприятия), реорганизации, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза.

4.2. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации (предприятия), сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации (предприятия).

4.3. Работодатель совместно с Профсоюзом принимает меры по предотвращению массовых увольнений, смягчению последствий спада производства и банкротства организации (предприятия), социальной защите увольняемых работников и созданию новых рабочих мест.

4.4. По договоренности Сторон высвобождение работников является массовым в случае сокращения ____% или более процентов от общей численности работников в течение ____ календарных дней (*указать норму, содержащуюся в отраслевом и (или) территориальном соглашении*).

4.5. Работодатель обеспечивает выполнение законодательства по занятости и гарантиям в части реализации права граждан на труд, представляет Профсоюзу информацию о создании и ликвидации рабочих мест.

4.6. Работодатель по согласованию с Профсоюзом организует переобучение высвобождаемых работников новым профессиям.

4.7. При сокращении численности или штата работников организации (предприятия) преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста¹ (*за ____ до пенсии*);
 - проработавшим в организации более ____ лет;
 - женщинам, имеющим несовершеннолетних детей в возрасте до 18 лет;
 - _____.
- (*указать другие дополнительные основания*)

4.8. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и

¹ В соответствии с пунктом 10 статьи 10 Федерального закона от 03.10.2018 № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» под пенсионным возрастом понимается предшествующий назначению пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации возрастной период продолжительностью до пяти лет.

возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (*кроме организаций, где невозможно приостановить производство*);
- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает наем новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия (*указать какие*) с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

4.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации (предприятия), предоставляется свободное от работы время (*не менее _____ часов в неделю*) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (*указать источник финансирования предполагаемых выплат*).

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

4.11. Работодатель трудоустраивает на прежнее место работы выпускников образовательных учреждений, устроившихся на работу и в дальнейшем призванных на военную службу, обратившихся с заявлением о приеме на работу в организацию в течение трех месяцев с момента окончания прохождения срочной военной службы.

4.12. Работодатель производит квотирование рабочих мест для студентов и специализированных учебных заведений для прохождения производственной практики, для выпускников специализированных учебных заведений, ищущих работу впервые.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время.

5.1.1. Режим рабочего времени в организации (предприятии) определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза (Приложение № _____), а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профсоюза.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за _____ до их введения в действие (*не менее чем за месяц в соответствии со статьей 103 ТК РФ*).

5.1.2. Устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю (*статья 91 ТК РФ*).

Работающим женщинам² устанавливается сокращенная рабочая неделя – 36 часов.

² В соответствии со статьей 320 ТК РФ для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым

Работникам в возрасте до 16 лет устанавливается сокращенная рабочая неделя – не более 24 часов в неделю (*статья 92 ТК РФ*).

Работникам, являющимся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю (*статья 92 ТК РФ*).

Работникам в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (*статья 92 ТК РФ*);

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 36 часов в неделю (*статья 92 ТК РФ*).

Стороны договорились, что сокращенное рабочее время в организации (предприятии) помимо случаев, предусмотренных законодательством, применяется для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до ____ лет - ____ часов в неделю (в день);
- лиц, частично утративших на производстве трудоспособность - ____ часов в неделю (в день).

5.1.3. До подписания трудового договора по соглашению сторон устанавливаются преференции в виде установления неполного рабочего времени, гибкого графика работы, надомной работы, посменной работы для следующих категорий работников:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет;
- инвалидов трудоспособного возраста.

5.1.4. Выходные дни предоставляются работникам в следующем порядке: _____ (*изложить с учетом положений статьи 111 ТК РФ*).
Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и с учетом мнения Профсоюза на основании письменного приказа Работодателя (*статья 113 ТК РФ*). Работа в выходной день подлежит оплате не менее чем в двойном размере (*статья 153 ТК РФ*), или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.5. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам _____ (*указать порядок по подразделениям: условия, когда и в какие смены, не более 2 часов и не менее 30 минут (статья 108 ТК РФ)*).

5.1.6. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью ____ календарных дней (*не менее 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ)*).

Отдельным категориям работников предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется дополнительный

договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

оплачиваемый отпуск, минимальная продолжительность которого составляет 7 календарных дней (*статья 117 ТК РФ*);

- работникам, имеющим особый характер работы (*статья 118 ТК РФ*);
- работникам с ненормированным рабочим днем (*статья 119 ТК РФ*) согласно Приложению № _____ (*разрабатывается Работодателем*);
- работникам, имеющим стаж работы в организации свыше ____ лет - _____ дней;
- работникам, проявившим высокие результаты в труде (*указать какие*) - _____ дней;
- другим категориям работающих (*указать категории и продолжительность дополнительных отпусков*).

5.1.7. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюза. График отпусков составляется не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или удобное для них время пользуются работники: _____ (*указать категории*).

5.1.8. По желанию работника и с согласия Работодателя ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

6. Условия и охрана труда

**В данном разделе рекомендуется предусмотреть обязательства работодателя, обязанности работников и первичной профсоюзной организации или иного выборного органа работников.*

6.1. Обязательства работодателя в соответствии с действующим законодательством и нормативно-правовыми актами по охране труда:

6.1.1. Создать в организации (предприятии) службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда. В целях обеспечения требований охраны труда и проведения профилактической работы создать кабинет охраны труда или уголок охраны труда (*статья 223 ТК РФ*).

**При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. Организации, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной аккредитации. При формировании службы охраны труда руководствоваться рекомендациями по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда, утвержденными приказом Минтруда России от 31.01.2022 № 37.*

6.1.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (*статьи 214, 217 ТК РФ*).

**При разработке Положения о системе управления охраной труда руководствоваться приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».*

6.1.3. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования, внеочередные медицинские осмотры работников (приложение №___) (статьи 214, 220 ТК РФ).

**К коллективному договору рекомендуется приложить утвержденные работодателем списки лиц, подлежащих предварительным медицинским осмотрам, и списки работников, подлежащих периодическим осмотрам, с указанием вредных (опасных) производственных факторов, вида работ в соответствии с Приложением к Порядку проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, утвержденному приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 29н.*

Рекомендуемая форма оформления приложения

№ п/п	Профессия (должность) работника согласно штатному расписанию	Наименование вредных и (или) опасных производственных факторов, выполняемых работ
1	2	3

6.1.4. Приобретать за счет собственных средств и выдавать средства индивидуальной защиты и смывающие средства в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложение №___) (статьи 214, 221 ТК РФ).

**К коллективному договору рекомендуется приложить нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств в соответствии с рекомендуемым образцом, предусмотренным приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 766н.*

Рекомендуемая форма оформления приложения

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1	2	3	4	5	6

6.1.5. Обеспечить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию

первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда (*статья 214, 219 ТК РФ*).

6.1.6. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (*статья 214 ТК РФ*).

6.1.7. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

При наличии разногласий по вопросам проведения специальной оценки условий труда материалы по результатам специальной оценки условий труда направлять в Министерство труда и социальной защиты Республики Коми для осуществления государственной экспертизы условий труда в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда.

6.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда согласно перечню рабочих мест (приложение № ____).

По результатам специальной оценки условий труда установить следующие гарантии и компенсации:

- повышенная оплата труда (*оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере*);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (*работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда*);

- сокращенная продолжительность рабочего времени (*для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда*);

- обеспечение молоком или другими равноценными продуктами, лечебно-профилактическим питанием (*ст. 222 ТК РФ*);

- другие компенсации в соответствии с действующим законодательством, а также повышенные или дополнительные компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда исходя из финансово-экономического положения работодателя (*Рекомендации об установлении размера гарантий и компенсаций за условия труда работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, выше, чем установлено федеральным законодательством, размещены на сайте Министерства труда и социальной защиты Республики Коми, Приложение 15 к Методическим рекомендациям по проведению специальной оценки условий труда в организациях, расположенных на территории Республики Коми, <https://mintrudsoc.rkomi.ru/activity/5013/>*).

*Возможность замены по письменным заявлениям работников выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов компенсационной выплатой необходимо отразить в коллективном договоре, включая конкретный размер компенсационной выплаты и порядок ее

индексации (пункт 5 Приложения № 3 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 мая 2022 г. № 291н).

6.1.9. Организовать систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку (ст. 214, 218 ТК РФ).

6.1.10. Обеспечить учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников (ст. 226 ТК РФ, приказ Минтруда России от 15.09.2021 № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету»).

6.1.11. Разработать и реализовать план мероприятий по улучшению условий и охраны труда (статья 225 ТК РФ).

**К коллективному договору рекомендуется приложить план мероприятий по улучшению условий и охраны труда, разработанный в соответствии с приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н, пунктом 30 приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 776н.*

Рекомендуемая форма оформления приложения

Наименование мероприятия	Ожидаемый результат	Сроки реализации	Ответственные лица	Выделяемые ресурсы и источники финансирования
1	2	3	4	5

6.1.12. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

6.1.13. Обращаться в Отделение Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Республике Коми с заявлением о финансовом обеспечении предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

6.1.14. Создать на паритетной основе из представителей Работодателя и Работников или их представительного органа комитет (комиссию) по охране труда (статья 224 ТК РФ, приказ Минтруда России от 22.09.2021 № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда»).

6.1.15. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях организации (предприятия) и выполнением плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда:

- обеспечивать совместно с Профсоюзом или иным уполномоченным представительным органом работников проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах организации (предприятия) и структурных подразделений, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и

коллективной защиты;

- рассматривать на совместных заседаниях с Профсоюзом (уполномоченными профсоюзного комитета), совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах.

6.1.16. Проводить обучение по охране труда членов комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов организаций.

6.1.17. Освобождать уполномоченных лиц по охране труда от основной работы на _____ часов в неделю для выполнения возложенных на них общественных обязанностей с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

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

- ограничить применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию (*статья 253 ТК РФ*);

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

6.1.19. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (*статья 265 ТК РФ*);

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет при переноске и передвижении вручную тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (*статья 265 ТК РФ*);

- направлять работников в возрасте до 21 года на периодические медицинские осмотры ежегодно (*статья 220 ТК РФ*).

6.2. Обязанности работника в области охраны труда (*статья 215 ТК РФ*):

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

6.2.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

6.2.3. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.4. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж

по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.2.5. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.2.6. Незамедлительно уведомлять своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

6.2.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

6.3. Обязательства Профсоюза:

6.3.1. Оказывать содействие Работодателю в организации работы по охране труда.

6.3.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, членами комитета (комиссии) по охране труда от Профсоюза.

6.3.3. Рассматривать на совместных с Работодателем заседаниях вопросы выполнения плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.3.4. В целях защиты прав и интересов Работников:

- принимать участие в подготовке локальных документов организации (предприятия) в области охраны труда;

- осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации (предприятия) по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения Договора и трудового договора.

6.3.5. Проводить совместно с Работодателем смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза.

7. Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни

В целях профилактики здоровья на рабочем месте и поддержания здорового образа жизни работников:

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Организовать работу по охране здоровья работников, поддержке здорового образа жизни в соответствии с действующим законодательством и Договором, в том числе посредством разработки корпоративной программы укрепления здоровья.

7.1.2. Своевременно информировать работников об условиях и охране труда в организации, на рабочих местах, о степени риска повреждения здоровья, о размерах полагающихся им компенсаций и необходимых для выполнения работ средствах индивидуальной защиты.

7.1.3. Оборудовать медицинский пункт (кабинет). При отсутствии возможности оборудования медицинского пункта (кабинета) обеспечить наличие в организации (предприятии) медицинской аптечки в соответствии с требованиями нормативных документов. Возложить обязанности по своевременному пополнению аптечки на специалиста по охране труда или на иного компетентного работника организации (предприятия).

7.1.4. Проводить совещания и семинары с руководителями структурных подразделений организации (предприятия) по вопросам охраны здоровья, поддержки здорового образа жизни, профилактики инфекционных заболеваний, а также инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

7.1.5. Принимать участие и оказывать содействие учреждениям здравоохранения в пропаганде донорства крови и ее компонентов при организации и проведении ежегодного Дня донора.

7.1.6. Реализовывать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:

- компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;
- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;
- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее - ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;
- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;
- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;
- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

7.1.7. Обеспечивать организацию и проведение мероприятий, направленных на профилактику ВИЧ-инфекции (пункты 690-694 Постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021 № 4 «Об

утверждении санитарных правил и норм СанПиН 3.3686-21 «Санитарно-эпидемиологические требования по профилактике инфекционных болезней»).

7.1.8. Обеспечивать прохождение всеми работниками диспансеризации (статья 185.1 ТК РФ).

7.2. Работник обязуется:

7.2.1. Своевременно проходить иммунизацию, в том числе по эпидемиологическим показаниям.

7.2.2. Изучать информационные материалы по диагностике, лечению, профилактике ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

7.2.3. Проходить профилактическое добровольное обследование на выявление ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально-значимых.

7.2.4. Для приобщения к массовым занятиям физической культурой, поддержки здорового образа жизни принимать участие в организуемых в организации (предприятии) занятиях физкультурой и спортом, спартакиадах, Днях здоровья.

**Обязательства возлагаются на работников только при условии добровольного согласия работников организаций, учреждений.*

8. Социальные льготы и гарантии

8.1. Работодатель и Профсоюз договорились, что без создания достойных условий жизни, быта и отдыха работников невозможны эффективность производства и социальное благополучие работников.

8.2. Работодатель совместно с Профсоюзом обязуются обеспечивать социальные гарантии работникам независимо от места их работы, занимаемой должности.

8.2.1. Содействовать работникам в приобретении или участии в долевом строительстве жилья с привлечением банковского (ипотечного) кредита, предоставлять беспроцентные ссуды на приобретение жилых помещений (улучшение жилищных условий), обеспечивать работников жилыми помещениями по договору краткосрочного коммерческого найма.

8.2.2. Возмещать отдельным категориям работников (указать каким) расходы по найму жилых помещений, оплате жилищно-коммунальных услуг.

8.2.3. Организовывать доставку работников до места работы и обратно (всех или некоторых категорий, например, далеко живущих, занятых в вечернюю или ночную смену).

8.2.4. Оказывать работникам разовую материальную помощь в следующих случаях (указать источник финансирования):

- в связи с рождением ребенка в размере _____;
- в связи с семейными обстоятельствами в размере _____;
- в связи с регистрацией брака (серебряной или золотой свадьбой) в размере _____;
- в связи с поступлением ребенка в школу в размере _____;

- в связи с переездом на новое место жительства в размере _____;
- в связи со смертью близких родственников в размере _____;
- в связи с длительной болезнью работника в размере _____.

8.2.5. Работников за многолетний безупречный труд и в связи с юбилейными днями рождения награждать Почетными грамотами с выплатой денежной премии (*указать размер премии в зависимости от стажа работы*).

8.2.6. Оказывать периодическую материальную помощь работникам (например, ежегодную) в следующих случаях (*указать источник финансирования*):

- ежегодный отпуск в размере _____;
- многодетным семьям в размере _____;
- одиноким родителям, воспитывающим детей, в размере _____;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов, в размере _____.

8.2.7. Приобретать новогодние подарки для детей работников не старше 16 лет.

8.2.8. Многодетным семьям, имеющим 3-х и более несовершеннолетних детей, неполным семьям, семьям погибших на производстве, семьям, имеющим детей-инвалидов, выдавать путевки со скидкой ____% в оздоровительные лагеря и лагеря труда и отдыха.

8.2.9. Обеспечить снижение стоимости содержания детей в детских дошкольных учреждениях (в размере 50%) и оздоровительных лагерях на территории Российской Федерации (до 90% стоимости путевки один раз в год).

8.2.10. Оплачивать по заявлениям работников один раз в два года до 20% стоимости путевки на санаторно-курортное лечение и отдых в пределах Российской Федерации, приобретенных работниками самостоятельно.

8.2.11. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, производственного травматизма, профессиональных заболеваний работников.

8.2.12. Обеспечивать медицинское обслуживание работников предприятия, инвалидов, получивших увечье на предприятии, неработающих пенсионеров после ухода на пенсию через лечебно-профилактические учреждения.

8.2.13. Организовывать общественное питание в столовой (буфетах) из расчета не менее _____ посадочных мест (*организовать отдельно отведенные помещения (места) для приема пищи*). Работодатель по согласованию с Профсоюзом (*с учетом мнения Профсоюза (Работников)*) определяет порядок и размер дотации на питание работников.

8.2.14. Предоставлять дополнительный отпуск работникам в случае:

- рождения детей – в количестве ____ дней;
- родителям для сопровождения ребенка в школу в День знаний (1 сентября) - в количестве ____ дней;
- призыва детей на воинскую службу (проводы в армию) - в количестве ____ дней;
- регистрации брака детей - в количестве ____ дней;
- в других случаях (*указать другие случаи*).

8.2.15. Для работников организации (предприятия) и членов их семей проводить культурно-массовые мероприятия, посвященные Дню семьи, Международному дню защиты детей, Дню пожилых людей, Дню знаний, Дню матери, детские новогодние утренники.

8.2.15. Выделять средства на приобретение культурного и спортивного инвентаря, развитие самостоятельного творчества, физической культуры, отдыха работников, членов их семей.

8.2.16. Организовывать для работников спортивно-массовые мероприятия, способствующие укреплению семейных ценностей (совместные занятия в секциях, кружках, совместные турпоездки, походы, велопробеги, лыжные кроссы, турниры, конкурсы, спартакиады с привлечением семейных команд).

8.2.17. Выделять автотранспорт для коллективных поездок работников.

8.2.18. Устанавливать режим гибкого рабочего времени, режима неполного рабочего времени одному из родителей, имеющему ребенка (детей) в возрасте до 18 лет.

8.2.19. Оказывать помощь для лиц с ограниченными возможностями при трудоустройстве и привлекать наставников для трудоустроенных инвалидов из числа высококвалифицированных работников.

8.2.20. Предоставлять работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, два оплачиваемых дополнительных дня отдыха (статьи 8, 22 и 41 ТК РФ) в соответствии с письмом Минтруда России от 23.07.2021 № 14-4/10/П-5532, письмом Минтруда России от 02.11.2021 № 14-4/10/П-8145 и Рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, подготовленными в соответствии с поручением Президента Российской Федерации по итогам совещания с членами Правительства Российской Федерации 20.10.2021.

8.2.21. Предоставлять в рамках реализации Национального проекта «Семья» (преференции для женщин с семейными обязанностями (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, гибкий график работы), финансовая или иная поддержка работников при рождении детей, родителей, имеющих несовершеннолетних детей, программы системной поддержки и повышения качества жизни граждан старшего поколения).

8.2.22. Предоставлять дополнительные гарантии и компенсации для женщин, удостоенных звания «Мать - героиня» (ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до трех недель в год в удобное для них время);

8.2.23. Установить дополнительные гарантий и компенсаций для работающих участников, ветеранов специальной военной операции и членов их семей (сокращение нормальной продолжительности рабочего времени для супруги (супруга) участника СВО при наличии в семье несовершеннолетних детей, с сохранением при этом заработной платы в полном объеме, адаптация участников СВО с привлечением советов ветеранов внутри предприятия, внутрикорпоративные выплаты членам семьи за ранение, полную или частичную потерю работоспособности, а также гибели участника СВО, реализация специальных программ трудоустройства участников СВО с ограниченными возможностями здоровья и др.);

- проведения мероприятий, направленных на популяризацию семейных ценностей, укрепление межпоколенческих связей, а также чествования и поощрения семейных трудовых династий (при их наличии в числе работников);

9. Работа с молодежью

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

- предоставлять рабочие места для молодежи, окончившей общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации;
- обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы;
- совместно с Профсоюзом создать комиссии (советы) по работе с молодежью и разработать комплексные программы по работе с молодежью;
- создавать условия для профессионального роста рабочих кадров из числа молодежи, для освоения новых профессий, повышения профессионального образования, получения дополнительного образования, прохождения стажировок;
- способствовать карьерному росту молодых специалистов, разработать индивидуальные планы профессионального развития.

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

- возможность установления гибкого (скользящего) графика работы;
 - дополнительный отпуск в количестве (____) дней;
 - доплаты (надбавки) к должностному окладу (тарифной ставке) в размере (____);
- другие льготы (*перечислить*).

9.3 Работодатель при участии Профсоюза организует:

- проведение среди молодежи конкурсов на лучшего молодого работника, молодого специалиста и другие (*перечислить*);
- спортивный и культурный досуг молодежи;
- закрепление за молодыми работниками опытных работников (наставничество).

10. Гарантии прав Профсоюза (или иного выборного органа работников)

10.1. Работодатель соблюдает права Профсоюза, всемерно содействует его деятельности в соответствии с главой 58 ТК РФ и другими законодательными актами.

10.2. Работодатель предоставляет Профсоюзу в бесплатное пользование необходимые для его деятельности помещения, оборудование, оргтехнику, средства и услуги связи.

10.3. Работодатель бесплатно и своевременно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы путем удержания из заработной платы через бухгалтерию на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза.

10.4. Работодатель принимает локальные нормативные акты организации (предприятия) по согласованию с Профсоюзом (с учетом мнения Профсоюза).

10.5. Члены Профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, если это предусмотрено Договором, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы (*указать условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях*).

11. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

11.1. Под коллективным трудовым спором понимаются неурегулированные разногласия между Работниками (их представителями) и Работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение Профсоюза (иного выборного представительного органа работников) при принятии локальных нормативных актов.

11.2. При рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Стороны Договора придерживаются порядка и правил, предусмотренных главой 61 ТК РФ.

11.3. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

11.4. Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах (*указать размер и порядок оплаты простоя*). Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ.

11.5. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

12. Ответственность сторон социального партнерства

12.1. Стороны в соответствии с действующим законодательством и (или) их Уставами (*при наличии*) несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, за нарушение или невыполнение (ненадлежащее выполнение) обязательств по Договору, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за исполнением Договора. Должностные лица, представляющие Работодателя, в

трудовые обязанности которых входит обеспечение выполнения Договора, привлекаются к дисциплинарной ответственности за нарушение или невыполнение обязательств Договора.

12.2. Стороны вправе по взаимному согласию устанавливать дополнительную ответственность за нарушение, неисполнение обязательств по Договору или невыполнение совместных решений, если эта дополнительная ответственность не противоречит действующему законодательству.

12.3. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке отказаться от выполнения принятых на себя обязательств.

12.4. Сторона, допустившая нарушение условий Договора, обязана в течение одного месяца с даты получения представления другой стороны принять меры к устранению нарушений, представив соответствующее документальное подтверждение. В случае невозможности устранения выявленных нарушений или непринятия соответствующих мер в установленный срок, проводятся взаимные консультации Сторон. По результатам консультаций Сторонами принимается согласованное решение, обязательное к исполнению.

12.5. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по Договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных, непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение Договора. При этом сроки исполнения обязательств отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

**Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами (статья 419 ТК РФ).*

13. Заключительные положения

13.1. Контроль за выполнением Договора осуществляют подписавшие его стороны в согласованном порядке, формах и сроках, а также соответствующие органы по труду. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

13.2. Контроль за выполнением положений Договора осуществляется с периодичностью не реже чем один раз в шесть месяцев.

13.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

13.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

13.5. Действие Договора распространяется на всех работников

организации (предприятия).

** Действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации (предприятия) распространяется на всех работников соответствующего подразделения (статья 43 ТК РФ).*

13.6. В Договор по взаимному согласию Сторон могут быть внесены изменения и дополнения (порядок внесения дополнений и изменений в коллективный договор установлен статьей 44 ТК РФ).

13.7. Договор заключен на срок ____ (но не более трёх лет (статья 43 ТК РФ) и вступает в силу с момента подписания его Сторонами (или указать дату вступления коллективного договора в силу). Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет.

** Дата вступления коллективного договора в действие может совпадать с датой его подписания. Дата вступления коллективного договора в действие либо период его действия должны быть указаны в соответствующем разделе.*

13.8. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (статья 50 ТК РФ).

** В Республике Коми органом по труду, ответственным за проведение уведомительной регистрации коллективных договоров, соглашений, изменений и дополнений к ним является Министерство труда и социальной защиты Республики Коми. Уведомительная регистрация коллективных договоров является государственной услугой и предоставляется в соответствии с Административным регламентом предоставления государственной услуги по проведению уведомительной регистрации коллективных договоров, соглашений, утверждённым приказом Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Коми от 02.06.2020 № 627а. При направлении коллективного договора, соглашения, в том числе изменений и дополнений к ним, на уведомительную регистрацию необходимо соблюдать установленные требования документооборота и делопроизводства. Коллективный договор (соглашение) должен быть представлен с приложениями, на которые есть ссылки в данном коллективном договоре, иметь титульный лист и содержание. На титульном листе ставятся подписи сторон и печати (при наличии), указывается дата подписания коллективного договора. Страницы коллективного договора должны быть пронумерованы и прошиты в единый документ.*

Представитель Работодателя
(руководитель организации (предприятия)
или уполномоченное им лицо)

Представитель работников
(председатель первичной профсоюзной
организации или иной представитель,
избранный работниками)

Подпись, ФИО

Подпись, ФИО

должность

М.П. «__» _____ 20__ г.

«__» _____ 20__ г.

ПРОТОКОЛ № ____
общего собрания (конференции) работников
_____ (наименование организации, предприятия)

Проведение данного собрания и составление протокола необходимо в случае **отсутствия в организации (предприятии) представительного органа работников или если ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников*

Город _____ «__» _____ 20__ года

Списочный состав: _____ чел.

Штатные: _____ чел., в том числе внешние совместители: _____ чел.

Присутствовало: _____ чел.

(необходимо определить количественное соотношение полного списочного состава работников с количеством работников, принявших участие в собрании, и решить правомочно ли оно, имеется ли кворум)

Слушали:

ФИО: для ведения собрания необходимо избрать председателя и секретаря собрания. Предлагаю председателем собрания избрать **ФИО**, секретарем **ФИО**.

Голосовали:

«За» - _____, «против» - _____, «воздержавшихся» - _____.

Решили:

Председателем собрания избрать **ФИО**

Секретарем собрания избрать **ФИО**

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Избрание представителя работников _____ (наименование организации, предприятия) и наделение его полномочиями на подписание коллективного договора от имени работников.

2. Избрание членов комиссии по ведению коллективных переговоров (далее – Комиссия) и наделение их полномочиями на:

- ведение коллективных переговоров;
- подготовку проекта коллективного договора;
- заключение коллективного договора после утверждения его проекта в процессе переговоров;
- организацию контроля за выполнением коллективного договора;
- изменение, дополнение, продление срока действия коллективного договора после утверждения проектов соответствующих решений на собрании (конференции) работников.

3. Рассмотрение проекта коллективного договора на период _____.

Председатель собрания **ФИО** поставил на голосование вопрос об утверждении повестки собрания.

Голосовали:

«за» - _____, «против» - _____, «воздержавшихся» - _____.

Решили: повестку собрания утвердить.

По повестке дня слушали:

По первому вопросу:

Слушали *ФИО*, который сообщил, что _____

Предложена _____ следующая _____ кандидатура _____ представителя работников _____ (*наименование организации*):

1. _____;
2. _____;
3. _____.

Других предложений не поступало.

Голосовали:

«за» - _____, «против» - _____, «воздержавшихся» - _____.

Решили:

Избрать в качестве представителя работников _____ (*наименование организации*):

1. _____;
2. _____;
3. _____.

По второму вопросу:

Слушали *ФИО*, который сообщил, что _____

Предложены следующие кандидатуры членов Комиссии:

1. _____;
2. _____;
3. _____.

Других предложений не поступало.

Голосовали: «за» - _____, «против» - _____, «воздержавшихся» - _____.

Решили: Избрать в качестве членов Комиссии:

1. _____;
2. _____;
3. _____.

По третьему вопросу:

Слушали *ФИО*, который предложил вынести рассмотренный проект коллективного договора для обсуждения в процессе коллективных переговоров.

Голосовали: «за» - _____, «против» - _____, «воздержавшихся» - _____.

Других предложений не поступало.

Решили: Вынести рассмотренный проект коллективного договора для обсуждения в процессе коллективных переговоров.

Председатель собрания _____ *ФИО*

Секретарь собрания _____ *ФИО*