

МАКЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Содержание	<i>стр.</i>
1. <i>Общие положения</i>	3 - 4
2. <i>Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений</i>	4 – 8
3. <i>Оплата труда</i>	8 – 13
4. <i>Трудовой договор и обеспечение занятости</i>	13 – 16
5. <i>Рабочее время и время отдыха</i>	17 – 19
6. <i>Охрана труда и экологическая безопасность</i>	19 – 23
7. <i>Условия и охрана труда женщин и лиц с семейными обязанностями</i>	23 – 25
8. <i>Условия труда и социальная защита молодежи</i>	25 – 28
9. <i>Социальные гарантии, компенсации и льготы</i>	28 – 30
10. <i>Жилищные условия</i>	31
11. <i>Культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа</i>	32 – 32
12. <i>Защита трудовых прав работников</i>	33
13. <i>Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации</i>	33 -36
14. <i>Заключительные положения</i>	36
15. <i>Перечень приложений к коллективному договору</i>	37 - 38

Регистрационный № _____

«Согласовано»

« _____ » _____ 20 ____ года
дата регистрации коллективного договора

Регистрационный № _____
« _____ » _____ 20 ____ года
дата регистрации коллективного договора

Руководитель территориального органа
Министерства семьи, труда и социальной
защиты населения Республики Башкортостан

Председатель _____
наименование вышестоящего профоргана,
входящего в структуру Федерации профсоюзов
Республики Башкортостан)

фамилия, имя, отчество

фамилия, имя, отчество

подпись

подпись

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(полное наименование **работодателя**)

на _____ год / _____ годы

Представитель работодателя:

Генеральный директор
(директор)

МП

Представитель работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

МП

Утвержден на общем собрании
(конференции) работников _____
(наименование организации, филиала,
представительства, иного обособленного
структурного подразделения организации,
индивидуального предпринимателя)

« _____ » _____ 20 ____ года

_____ 20 ____ года
(город, район)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации (*указать полное наименование*) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей (далее - Стороны).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

1.2.1. Работодатель

(*полное наименование организации, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации, индивидуального предпринимателя*)

в лице _____

(*Ф.И.О. руководителя организации, индивидуального предпринимателя или уполномоченного ими лица*)

1.2.2. Работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей

в лице _____

(*указать полное наименование первичной (объединенной) профсоюзной организации, действующей на основании Устава (положения, общего положения) (далее – ППО, представительный орган), в лице ее выборного органа - Профсоюзного комитета (далее - Профсоюзный комитет).*)

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

регулирования социально-трудовых отношений на локальном уровне, обеспечения стабильной и производительной работы, успешного долгосрочного развития, роста общественного престижа и деловой репутации Работодателя;

установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (далее - трудовое законодательство, ТК РФ) соглашениями;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей; создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон.

1.4. Работодатель и Работники признают ППО

(*полное наименование ППО с указанием принадлежности к Проффессиональному союзу*)

в лице профсоюзного комитета единственным представителем интересов Работников - членов профсоюза, а при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров и в других случаях, установленных трудовым законодательством, интересы всех Работников.

Работодатель по письменному заявлению Работников, являющихся членами профсоюза перечисляет ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы бесплатно на счет ППО (через бухгалтерию организации) денежные средства на условиях и в размерах, установленных ППО.

Работодатель по письменному заявлению Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших ППО представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем, перечисляет ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы бесплатно на счет ППО (через бухгалтерию организации) денежные средства на условиях и в размерах, установленных ППО.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников данного Работодателя. Льготы и гарантии, предусмотренные настоящим коллективным договором, распространяются и на работников ППО.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан с учетом положений Республиканского соглашения между Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2023-2025 годы (далее - Республиканское соглашение), отраслевого, а также территориального соглашения

(*привести полные наименования соглашений и сроков их действия*), распространяющихся на работодателя и работников)

1.6. Изменения и (или) дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся после обсуждения на общем собрании (конференции) Работников (*пункт 9.20 Республиканского соглашения*).

1.7. Работодатель не реже двух раз в год информирует Работников, в том числе на конференциях (собраниях), их представителей о выполнении коллективного договора, о результатах финансово-экономической деятельности организации, представляет Профсоюзному комитету информацию о предстоящей реорганизации, реформировании, перепрофилировании или ликвидации организации.

Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету сведения о формировании и расходовании фонда оплаты труда, системах оплаты труда, формы статистической отчетности и аналитические документы, обоснования проведения мероприятий, влекущих массовое увольнение работников, в порядке и объеме, установленном коллективным договором (*пункт 2.15 Республиканского соглашения*).

Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением прав и законных интересов Работников при изменении организационно-правовой формы организации, реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), приватизации, перепрофилировании, банкротстве организации или ликвидации (*пункт 2.13 Республиканского соглашения*).

Профсоюзный комитет осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов, обеспечивающих защиту интересов Работников, в том числе в части охраны здоровья, при реорганизации, приватизации, смене собственника, перепрофилировании, банкротстве или ликвидации организаций; при проведении мероприятий, связанных с внедрением профессиональных стандартов; при чрезвычайных ситуациях, сложившихся в результате аварий, опасного природного явления, катастрофы, распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих, стихийного и иного бедствия, которые могут повлечь или повлекли за собой человеческие жертвы, ущерб здоровью людей или окружающей среде, значительные материальные потери и нарушение условий жизнедеятельности населения (*пункт 2.13 Республиканского соглашения*).

1.8. Работодатель обязуется, в течение 3-х рабочих дней после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора, изменениями и (или) дополнениями к нему всех Работников данного Работодателя, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу (до подписания трудового договора), обеспечивать доступность и гласность содержания настоящего коллективного договора и информации о выполнении условий коллективного договора (посредством проведения собраний, конференций, отчетов представителей сторон, размещения информации на информационных стендах, в многотиражной газете и т.д.).

Если вступление в силу настоящего коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему, его отдельных положений) может повлечь изменение определенных сторонами условий трудовых договоров с Работниками (Работником), Работодатель обязан ознакомить Работников с такими изменениями не позднее, чем за 2 месяца до их введения, если иные сроки не установлены трудовым законодательством.

1.9. Для ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению, дополнению и (или) изменению коллективного договора и контроля за его выполнением образуется комиссия, деятельность которой осуществляется в соответствии с положениями «О Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора» и «О порядке ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора (внесению изменений и (или) дополнений)».

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение качества выпускаемой продукции и снижение ее себестоимости, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

Стороны принимают меры по реализации в Республике Башкортостан Указов Президента Российской Федерации и Указов Главы Республики Башкортостан, направленных на реализацию стратегических задач и исполнение национальных проектов в рамках социально-экономической политики (*пункт 2.3 Республиканского соглашения*).

Стороны осуществляют меры по реализации Стратегии социально-экономического развития Республики Башкортостан до 2030 года и выполнения Программы Республиканского союза «Федерация

профсоюзов Республики Башкортостан», объединений работодателей Республики Башкортостан, Правительства Республики Башкортостан «Достойный труд в Республике Башкортостан» на период до 2030 года (далее – Программа «Достойный труд -2030» (*пункт 2.5 Республиканского соглашения*)).

В этих целях:

Работодатель обязуется:

2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, выполнять условия коллективных договоров и соглашений, трудовых договоров.

Обеспечить учет мнения представительного органа Работников при принятии локальных нормативных актов, при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями.

Принимать локальные нормативные акты по согласованию с представительным органом Работников в случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашениями.

2.2. Добиваться стабильной деятельности организации, повышения культуры производства, дисциплины труда, уровня оплаты труда Работников, их профессионализма, не допускать случаев снижения размера оплаты труда, тарифных ставок (окладов) и расценок ниже установленных.

2.3. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.4. Обеспечивать Работников необходимыми материалами, инструментами, иными средствами и предметами надлежащего качества, необходимыми для выполнения трудовых обязанностей.

2.5. Создавать условия для роста производительности труда и освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.6. Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников.

2.7. Обеспечить подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также прохождение Работниками независимой оценки квалификации.

2.8. В случаях ухудшения финансового состояния предприятия, в том числе при наличии признаков несостоятельности (банкротства), подачи в арбитражный суд заявления о признании организации банкротом, Работодатель извещает об этом работников и выборный орган ППО в целях принятия совместных мер по стабилизации ситуации и защите прав работников (*пункт 2.18 Республиканского соглашения*).

В ходе проведения процедур по изменению организационно - правовой формы организации, реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования), приватизации, перепрофилирования, банкротстве организации или ликвидации организации стороны совместно разрабатывают комплекс мер, позволяющих обеспечить предоставление работникам социально-трудовых прав и дополнительных гарантий, установленных законодательством, в том числе права на полную и своевременную выплату заработной платы (*пункт 2.19 Республиканского соглашения*).

2.9. Представлять Профсоюзному комитету бесплатно полную и достоверную информацию:

- не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса для ведения коллективных переговоров;

- не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса для контроля за выполнением коллективного договора, соглашения;

- по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;

- о предстоящей реорганизации, ликвидации, изменении подведомственности Работодателя, изменении структуры, передачи организации, ее подразделений, имущества в аренду, доверительное управление и т.д. не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, если иной срок не установлен трудовым законодательством;

- о введении технологических изменений, которые влекут за собой изменение условий труда Работников не позднее, чем за два месяца;

- о профессиональной подготовке и дополнительном профессиональном образовании Работников;

- об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая результаты специальной оценки условий труда, существующие риски повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- о результатах производственно - хозяйственной деятельности, инвестиционной политике;

- об изменении показателей развития производства, норм и нормативов, технологий и т.п.;

- о назначении (заключении трудовых договоров и прекращении трудовых договоров) с руководителями и заместителями руководителя организации, ее подразделений;

- о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудовых договоров с Работниками

не позднее, чем за два месяца;

- о предстоящем высвобождении Работников не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

- по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, законодательством о профсоюзах, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.10. Создавать условия, обеспечивающие деятельность ППО и Профсоюзного комитета в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.11. Учитывать мнение профкома и ППО по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя.

2.12. Своевременно выполнять предписания органов государственного контроля (надзора), муниципального контроля, представления соответствующих правовых и технических инспекций (инспекторов) труда профсоюзов об устранении нарушений трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.13. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией, в формах: учета мнения Профсоюзного комитета или согласования с Профсоюзным комитетом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором;

обязательного участия Профсоюзного комитета в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя и высвобождением Работников;

проведения с Профсоюзным комитетом консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;

предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим права и законные интересы Работников, в том числе о средней и минимальной заработной плате Работников, ее индексации и т.д. *(привести перечень)*;

обсуждения с Профсоюзным комитетом вопросов о работе организации, внесения предложений по ее совершенствованию;

обсуждения с Профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития организации;

освобождения Работников от работы для участия в ведении коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора, его принятию (на общем собрании (конференции)) Работников и (или) его изменению, дополнению, в работе комиссии по трудовым спорам (далее - КТС) и других случаях, установленных законодательством, коллективным договором, соглашениями;

участия представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с законодательством, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями;

участия в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса;

в иных формах, определенных трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.14. Способствовать устойчивой деятельности Работодателя присущими профсоюзам методами, в т.ч. посредством возобновления, организации и развития, совместно с Работодателем, экономического трудового соревнования Работников, повышением эффективности их труда.

2.15. Способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.16. Представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с Работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем.

2.17. Добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих трудовому законодательству, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам Работодателя.

2.18. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

2.19. Представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в

органах государственной власти, органах местного самоуправления, в органах государственного контроля (надзора), ведомственного контроля, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

2.21. Способствовать доведению Работодателем до Работников полной и достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая результаты специальной оценки условий труда, полагающихся компенсациях, льготах либо ограничениях.

2.22. Участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управлению организацией, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, развитию экономического соревнования, способствующего полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.23. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения численности или штатов Работников, ликвидации Работодателя, простоя, изменения определенных сторонами условий трудового договора осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении (ограничении) реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращением численности или штата Работников.

2.24. Инициировать создание КТС Работодателя, с утверждением Профсоюзным комитетом кандидатур представителей Работников в КТС с последующим их утверждением на общем собрании (конференции) Работников.

2.25. В случае задержки выплаты заработной платы Работникам принимать меры по принудительному взысканию задолженности по заработной плате через КТС с Работодателя, а в случае угрозы введения процедур банкротства, и в судебном порядке.

2.26. В случае банкротства Работодателя принимать меры по представительству интересов Работников при проведении процедур, применяемых в деле о банкротстве.

2.27. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды.

2.28. Добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в себестоимости работ и услуг, продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей.

2.29. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

Работники обязуются:

2.30. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

2.31. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.32. Выполнять установленные нормы труда.

2.33. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других Работников.

2.34. Способствовать сохранению благоприятной трудовой атмосферы в коллективе, уважать права друг друга.

2.35. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его репутации.

2.36. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя).

2.37. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему Работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии.

Работодатель имеет право:

2.38. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.39. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.40. Принимать локальные нормативные акты.

2.41. Создавать объединения Работодателей, вступать в них в целях представительства и защиты своих прав.

2.42. Иметь другие права в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.43. В соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, соглашениями и коллективным договором, Уставом отраслевого профсоюза

Профсоюзный комитет имеет право:

получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и соглашениями;

свободно распространять информацию о своей деятельности;

оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам-членам профсоюза;

реализовывать иные права, предоставленные федеральными законами, законами Республики Башкортостан, коллективными договорами и соглашениями.

Работник имеет право на:

2.44. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.45. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.46. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями.

2.47. Своевременное и в полном объеме получение заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы не ниже уровня, установленного трудовым законодательством коллективным договором, соглашениями.

2.48. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени либо сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и иных отпусков.

2.49. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, результатах специальной оценки условий труда.

2.50. Дополнительное профессиональное образование.

2.51. Участие в управлении организацией, в том числе через своих представителей в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями и уставом Работодателя формах.

2.52. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод и законных интересов.

2.53. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.54. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профсоюзный комитет (ППО), а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.55. Защиту своих индивидуальных и коллективных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми способами, не запрещенными законом.

2.56. Внесение предложений по совершенствованию и рационализации производственного процесса, по снижению непроизводительных затрат, по улучшению качества продукции, и ее конкурентоспособность.

2.57. Обязательное социальное и медицинское страхование.

3. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны проводят политику создания экономических условий, позволяющих за счет собственных доходов обеспечивать более высокий уровень социального потребления качественных социальных услуг и достойный уровень жизни (*пункт 3.1 Республиканского соглашения*).

Стороны предпринимают меры по недопущению снижения достигнутого уровня средней заработной платы в организации (*пункт 3.2 Республиканского соглашения*).

Стороны осуществляют контроль за своевременной выплатой заработной платы, не допускают снижения ее уровня (*пункт 3.5 Республиканского соглашения*).

Стороны принимают меры по легализации заработной платы и ликвидации задолженности по заработной плате (*пункт 3.6 Республиканского соглашения*).

Стороны обеспечивают своевременную выплату заработной платы и не допускают применения «теневых» схем оплаты труда Работников (*пункт 3.11 Республиканского соглашения*).

Стороны устанавливают межотраслевые соотношения и размеры тарифных ставок 1 разряда (окладов) рабочих основных профессий по видам экономической деятельности согласно приложению № 3 к Республиканскому соглашению. Размеры тарифных ставок 1 разряда (окладов) рабочих основных профессий по видам экономической деятельности индексируются ежегодно в I квартале с учетом роста потребительских цен на товары и услуги, в порядке, устанавливаемом Республиканской трехсторонней комиссией (*пункт 3.3 Республиканского соглашения*).

В регулируемых видах деятельности фактические размеры тарифных ставок 1 разряда (окладов) рабочих основных профессий индексируются ежегодно с учетом сроков изменения тарифов на услуги и предельного индекса изменения тарифов, устанавливаемого Правительством Российской Федерации (*пункт 3.3 Республиканского соглашения*).

3.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

3.2. Обеспечивать минимальную месячную заработную плату Работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» (ст.133 ТК РФ, *пункт 3.7 Республиканского соглашения*).

3.3. Оплачивать труд Работников в соответствии с положением о системах оплаты труда, устанавливающим размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) не ниже минимального размера оплаты труда, которое принимается Работодателем *по согласованию с Профсоюзным комитетом* (с учетом мнения Профсоюзного комитета) и является неотъемлемой частью данного коллективного договора (ст. 135, 143 ТК РФ).

3.4. Производить начисление и выплату стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) согласно Положению, принятому с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.5. В соответствии с ТК РФ и Республиканским соглашением:

3.5.1. устанавливать не ниже утверждаемых соответствующим решением Республиканской трехсторонней комиссии межотраслевых соотношений и размеров тарифных ставок первого разряда рабочих основных профессий (*указать профессию*) в соответствии с приложением № 3 к Республиканскому соглашению с момента введения их в действие (*пункт 3.8 Республиканского соглашения*);

-в случаях, когда отраслевыми тарифными соглашениями устанавливаются размеры тарифных ставок рабочих первого разряда на более высоких уровнях, чем предусмотрено Республиканским соглашением, обеспечивать установление размеров тарифных ставок, наиболее благоприятных для работников *пункт 3.8 Республиканского соглашения*);

Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям Работников и отдельным профессиям установлены в Приложении к настоящему коллективному договору. Тарифные ставки (оклады), установленные настоящим коллективным договором, пересматриваются ежегодно пропорционально изменениям размеров месячной тарифной ставки 1 разряда основных профессий;

3.5.2. в случае задержки, выплачивать заработную плату с учетом индексации, установленной коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Работодателя (индексация заработной платы бюджетников устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права в порядке).

3.5.3. при нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере (не ниже одной сто пятидесятой) действующей на это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета

включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст.236 ТК РФ);

3.5.4. сохранять за Работником средний заработок на весь период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст.142 ТК РФ), в период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте;

3.5.5. при отсутствии (недостатке) средств на текущем счете организации, но при наличии валютных средств в обязательном порядке использовать эти средства целевым назначением на погашение задолженности по заработной плате (пункт 3.12. Республиканского соглашения);

3.5.6. задолженность по заработной плате за предыдущие периоды (при недостаточности средств на счете) выплачивать в соответствии с согласованными с Профсоюзным комитетом сроками погашения;

3.5.7. выплачивать заработную плату Работникам в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). По письменному заявлению Работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению Работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы продуктами, товарами и услугами, пригодными для Работника (или) членов его семьи по ценам не выше рыночных (ст. 131 ТК РФ);

3.5.8. соблюдать соотношение не более чем 1:6 в уровнях оплаты труда 10 процентов Работников с наиболее низкой заработной платой и 10 процентов - с самой высокой заработной платой (пункт 3.14. Республиканского соглашения);

3.5.9. обеспечивать в составе заработной платы (пункт 3.10. Республиканского соглашения):

Работников внебюджетного сектора экономики долю условно-постоянной части не менее 60 процентов;

Работников бюджетных организаций оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых на очередной год Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

3.6. Обеспечивать своевременную и в полном объеме выплату Работникам заработной платы не реже чем каждые полмесяца ____числа каждого месяца – аванс и ____числа следующего месяца расчет (то есть не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

3.7. Выплачивать заработную плату в кассе Работодателя, либо перечислять заработную плату в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором, а также заменять кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, в случае письменного заявления Работника об изменении реквизитов для перевода заработной платы, предъявленного не позднее, чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

3.8. Нести расходы, связанные с перечислением средств на счет Работника.

3.9. Оплачивать труд Работников с повременной оплатой труда при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации, но не ниже присвоенной рабочему по основной работе.

3.10. При выполнении Работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивать по расценкам выполняемой им работы. В случаях, когда с учетом характера производства Работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, выплачивать им разницу между установленными разрядами.

3.11. Ученикам в период ученичества выплачивать стипендию в размере не ниже _____ (конкретный размер устанавливается ученическим договором в зависимости от получаемой квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда).

3.12. Работу, выполняемую учеником на практических занятиях, оплачивать по установленным расценкам (ст.204 ТК РФ).

3.13. Устанавливать нормы выработки для Работников в возрасте до восемнадцати лет исходя из

общих норм выработки пропорционально установленной для этих Работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

3.14. Для Работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования впервые, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в течение шести первых месяцев их самостоятельной работы устанавливать пониженные нормы выработки за первые три месяца на _____ %, последующие три месяца на _____ %.

3.15. Устанавливать пониженные нормы выработки: инвалидам III группы - на _____ %, а инвалидам I и II групп - на _____ %.

3.16. Оплату труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производить в повышенном размере 10 % (т.е. не ниже 4 процентов к установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями (см. 147 ТК РФ).

3.17. Предоставлять Работникам при направлении Работодателем Работника на прохождение независимой оценки квалификации гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.18. Размер выплаты заработной платы за первую половину месяца (аванс) рассчитывать с учетом оклада (тарифной ставки) работника за отработанное время, а также надбавок за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудоустройства).

Выдавать внеплановый аванс Работникам по их личным заявлениям в счет заработной платы в размере до _____ % среднего месячного заработка.

3.19. Производить оплату отпуска не позднее, чем за _____ дней (указать не менее трех дней) до начала отпуска (см. 136 ТК РФ). В случае не своевременной оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска либо если Работник был предупрежден о времени начала отпуска менее чем за две недели до его начала, перенести по письменному заявлению Работника ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

3.20. Производить Работникам, занятым на работах _____, доплаты за интенсивность труда в размере _____.

3.21. Производить доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в размере, установленном по соглашению между Работником и Работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.22. Производить доплаты бригадирам за руководство бригадой из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, с численностью бригады до 10 человек в размере 10%, свыше 10 - до 25 человек - не менее 15%, свыше 25 человек - не менее 20% тарифной ставки.

Конкретный размер доплаты за руководство бригадой устанавливаются по соглашению Сторон.

3.23. Устанавливать надбавки в размере не менее _____ % тарифной ставки (оклада) за профессиональное мастерство, классность.

3.24. Производить доплату за каждый час работы в ночную смену в размере _____ % тарифной ставки (оклада).

3.25. Сохранять за Работниками прежний средний заработок на весь период освоения нового производства (продукции).

3.26. Выплачивать Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата Работников, компенсацию в течение _____ (указать период) с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежней работе (должности).

3.27. Сохранять среднюю заработную плату и место работы за Работником, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения.

3.28. Сохранять среднюю заработную плату за Работником на все рабочее время, затрачиваемое на прохождение обязательных периодических медицинских осмотров.

3.29. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения обязательных медицинских обследований.

3.30. Оплачивать сверхурочные работы в двойном размере.

3.31. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в _____ размере (не менее чем в

двойном размере):

сдельщикам - в _____размере (не менее чем по двойным сдельным расценкам);

Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в _____размере (не менее двойной дневной или часовой ставки).

3.32. Работникам, получающим месячный оклад в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада (не менее одинарной дневной или часовой ставки), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере часовой или дневной ставки сверх оклада (не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада), если работа производилась сверх месячной нормы (*см. 153 ТК РФ*).

3.33. Работникам, за исключением Работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в размере _____ за каждый час (не рабочую смену, не рабочий день).

3.34. При наличии в календарном месяце нерабочих праздничных дней не снижать заработную плату Работникам, получающим оклад (должностной оклад).

3.35. Оплачивать в размере средней заработной платы Работника время простоя по вине Работодателя, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя (в том числе из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда); время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника оплачивать в размере _____ (не менее 2/3 тарифной ставки (оклада)) (*см. 157 ТК РФ*).

3.36. Выплачивать Работникам вознаграждение по итогам работы за год и вознаграждение за непрерывный стаж работы в отрасли (в организации) или по профессии, специальности в соответствии с Положениями.

3.37. Введение, замену и пересмотр норм труда производить по согласованию с Профсоюзным комитетом по мере совершенствования и (или) внедрения новой техники, технологии и проведения иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

3.38. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за *(указать срок не менее двух месяцев)*.

Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению Работодателя ранее предусмотренного срока, если они перевыполняются за счет применения Работниками каких-либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, навыков, высокой квалификации, профессионального опыта.

3.39. Выдавать Работникам за день до расчета (окончательного расчета) расчетные листки с указанием всех видов произведенных начислений и удержаний за месяц, а также о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд РФ (*пункты 6.18-6.20 Республиканского соглашения*) и утверждать форму расчетного листка с учетом мнения Профсоюзного комитета организации.

3.40. Устанавливать соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме размер компенсации за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих Работнику, а также возмещения расходов, связанных с их использованием в случае использования Работником с согласия или ведома Работодателя и в его интересах личного имущества Работника.

3.41. Ставить в известность Работника об изменении определенных сторонами условий трудового договора, в случаях, когда изменение таких условий в соответствии с трудовым законодательством допускается в одностороннем порядке, не позднее, чем за два месяца.

3.42. С письменного согласия Работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена денежной компенсацией в размере не ниже среднего дневного заработка за каждый день неиспользованного отпуска.

3.43. Ежеквартально производить увеличение (индексацию) тарифной ставки (оклада) в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (*см. 134 ТК РФ*).

3.44. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у Работодателя работу, не противопоказанную Работнику по состоянию здоровья.

При этом Работнику Работодатель обязан предлагать всю имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его

состояния здоровья, как в данной местности, так и в других местностях.

3.45. Если Работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить Работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата начисляется Работнику в размере тарифной ставки (оклада)

(указать иной размер)

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны реализуют мероприятия в рамках федеральных проектов «Эффективный труд», «Содействие занятости» национальных проектов «Производительность труда», «Демография» (пункт 4.3 Республиканского соглашения).

Стороны в случае угрозы массовой безработицы разрабатывают на основе взаимных консультаций программу экстренных мероприятий, направленных на содействие занятости Работников, поддержку высвобождаемых Работников, определяют источники ее финансирования (пункт 4.4 Республиканского соглашения).

Стороны разрабатывают и реализуют меры по обеспечению трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования (пункт 4.5 Республиканского соглашения).

Привлекают высококвалифицированных рабочих и специалистов в качестве наставников при трудоустройстве выпускников профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования.

Стороны принимают меры по обеспечению занятости работников старшего поколения, обучению и дополнительному профессиональному образованию работников предпенсионного возраста в соответствии со Стратегией действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации (пункт 4.6 Республиканского соглашения).

4.1. В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения Работниками и Работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Типовые формы трудовых договоров для различных категорий Работников разрабатываются кадровой службой и утверждаются Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работодатель обязуется:

4.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

4.3. Срочные трудовые договоры заключать с принимаемыми вновь Работниками только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

4.4. Предусмотреть на _____ год _____ рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

4.5. Выполнять условия заключённых трудовых договоров.

4.6. Изменять определенные сторонами условия трудового договора, в том числе осуществлять перевод на другую работу, только по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.7. Рассматривать все вопросы, связанные с ликвидацией Работодателя, его подразделений, изменением формы собственности или организационно - правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы) и другое, влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда с участием Профсоюзного комитета.

4.8. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников организации (индивидуального предпринимателя) и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ в письменной форме сообщать Профсоюзному комитету не позднее, чем за _____ (не менее чем за два месяца) до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников соответственно не позднее, чем за _____ (не менее трех

месяцев) (ст. 82 ТК РФ, п. 2, ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», п. 2 ст. 14 Закона Республики Башкортостан «О профессиональных союзах»).

При угрозе массовых увольнений с учетом мнения выборного органа ППО принимать меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями (ст. 180 ТК РФ).

Справочно: в соответствии с пунктом 4.18 Республиканского соглашения критериями массового увольнения считать показатели численности увольняемых работников за определенный период времени:

увольнение работников в связи с ликвидацией организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников организации в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях в соответствии с действующим законодательством.

4.9. Устанавливать формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.10. Создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования Работникам, проходящим подготовку, предоставлять им гарантии, установленные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.11. Разрабатывать совместно с Профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации, сокращения численности или штата Работников.

4.12. Представлять в Профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, проекты приказов о сокращении численности Работников или штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, подлежащих увольнению, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, сведения о Работниках, имеющих более высокую производительность труда и квалификацию, имеющих преимущества оставления на работе, а также Работников, в отношении которых установлен запрет на увольнение по данному основанию.

4.13. В целях обеспечения соблюдения прав и гарантий, предоставленных высвобождаемым Работникам с учетом предоставленных им льгот, ограничений и преимуществ, учитываемых при увольнении принимать решения об увольнении (помимо соблюдения порядка, установленного ТК РФ) с учетом мнения комиссии, создаваемой на паритетной основе из представителей Работников и Работодателей.

4.14. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ с Работником, являющимся членом профессионального союза направлять в выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

4.15. Обеспечить установленный ст. 373 ТК РФ порядок учета мотивированного мнения профкома при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя.

4.16. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов Работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо категорий Работников, предусмотренных ТК РФ, предпочтение на оставление на работе имеют:

проработавшие в организации свыше ____ лет;

Работники предпенсионного возраста; многодетные матери (отцы, опекуны), воспитывающие трех и более детей;

перечислить другие конкретные категории (ст. 179 ТК РФ).

4.17. Устанавливать доплату в течение __ за счет средств Работодателя в размере ____ процентов утраченного заработка дополнительно к выходным пособиям, выплачиваемым уволенным в связи ликвидации организации, сокращения численности или штата.

4.18. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ с Работником - членом профсоюза, производить с предварительного письменного согласия

выборного органа ППО соответствующего профсоюза, членом которого является данный Работник (ч. 2 ст. 82 ТК РФ).

4.19. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ по инициативе Работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа ППО, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа ППО и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа этой ППО (ч. 4 ст. 8, ч. 1 ст. 374 ТК РФ);

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, Работников, указанных в части 1 настоящего пункта коллективного договора допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

4.20. В случае угрозы массового высвобождения Работников, Работодатель обязан:

отказаться от привлечения Работников к сверхурочным работам (или сократить их количество), работам в выходные и праздничные нерабочие дни (кроме организаций, где невозможна приостановка производства);

приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Работники;

ограничить использование иностранной рабочей силы;

отказаться от услуг субподрядчиков для выполнения работ, которые могут быть выполнены Работниками данного Работодателя;

переводить Работников с их согласия на другую работу;

направлять Работников, подлежащих высвобождению на переобучение; вводить в порядке, установленном ТК РФ режим неполного рабочего времени при условии его продолжительности не менее половины нормы рабочего времени по согласованию с Профсоюзным комитетом с Работником с предупреждением об этом Работников не позднее, чем за два месяца;

создавать необходимые условия для подготовки, переподготовки и повышения квалификации, переобучению новым профессиям Работников, в том числе для высвобождаемых Работников – до наступления срока расторжения трудового договора (пункт 4.8 Республиканского соглашения);

сохранять за Работниками, уволенными в связи с ликвидацией организации или сокращением численности и (или) штата, льгот и гарантий, предусмотренных для Работников (пункт 4.8 Республиканского соглашения);

предоставлять освобождающиеся рабочие места в первую очередь Работникам своей организации, независимо от места нахождения структурных подразделений предприятия (пункт 4.8 Республиканского соглашения).

4.21. Заключать с Работниками договоры о подготовке и дополнительном профессиональном образовании (в т.ч. без отрыва от производства).

4.22. Выплачивать за счет средств Работодателя пенсию в размере _____ в течение _____ месяцев (лет) до назначения и выплаты пенсии в установленном порядке Работникам предпенсионного (за 2 года до пенсии) возраста, в случае увольнения их в результате сокращения численности или штата Работников.

4.23. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2, 3 «а» части первой статьи 81 ТК РФ (можно предусмотреть и иные основания), свободное от работы время (не менее _____ часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.24. Предоставлять высвобождаемым Работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора, а также другие материальные и социальные льготы, превышающие установленные законодательством, соглашениями (перечислить).

4.25. Создать страховой фонд социальной поддержки временно незанятых Работников и отчислять в него _____ % фонда оплаты труда.

4.26. Содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию в получении дополнительного профессионального образования.

4.27. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя (за исключением изменения трудовой функции Работника) в порядке, установленном ТК РФ.

Если Работник не согласен работать в новых условиях, а также в иных случаях, установленных ТК

РФ, Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, как имеющиеся у него в данной местности, так и в других местностях.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящим пунктом, не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленным настоящим коллективным договором, соглашениями.

4.28. Продолжительность рабочего времени конкретных 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, которым трудовым законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (*ст. 92 ТК РФ*) устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.29. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора, а также письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, установленная сокращенная продолжительность рабочего времени Работника, занятого на работах с вредными и (или опасными) условиями труда, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой Работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в размере не ниже среднего дневного заработка, исчисленного пропорционально отработанному времени.

4.30. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации обязуется приостановить действие трудового договора на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (*ст.351.7 ТК РФ*).

4.31. В случае приостановления действия трудового договора на основании *ст.351.7 ТК РФ* выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора, сохранить все социально-трудовые гарантии право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

4.32. При возобновлении действия трудового договора, предоставить работнику прежнее место работы (*ст.351.7 ТК РФ*).

Профсоюзный комитет обязуется:

4.33. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также выполнением условий настоящего коллективного договора, соглашений.

4.34. Инициировать образование КТС в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных и принципиальных представителей профсоюзной организации.

4.35. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (согласие) при расторжении трудовых договоров с Работниками - членами профсоюза (*ст. 373 ТК РФ*) и принятии локальных нормативных актов Работодателя (*ст.372 ТК РФ*), участвовать в урегулировании разногласий с Работодателем в случае несогласия с решением Работодателя.

Содействовать включению в Коллективный договор обязательств по профессиональному обучению работников, чей уровень квалификации не соответствует требованиям профессиональных стандартов, за счет средств работодателя (*пункт 4.13 Республиканского соглашения*);

4.36. Обеспечивать защиту прав и представительство законных интересов Работников - членов профсоюза в суде, КТС, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с Работодателем.

4.37. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

4.38. Предпринимать предусмотренные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями меры по предотвращению массовых увольнений Работников.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета, а также графиками сменности, утверждаемые работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст. 100, ст. 190 ТК РФ).

Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за _____ (этот срок не может быть меньше месяца) до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

5.3. Привлечение Работника к сверхурочной работе производится на основании письменного приказа (распоряжения) Работодателя. Привлечение Работников к сверхурочным без их письменного согласия и без учета мнения Профсоюзного комитета допускается лишь в случаях, установленных ст. 99 ТК РФ.

При этом продолжительность сверхурочных работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

5.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - _____ (не более 36) часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени конкретного Работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которому трудовым законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) может устанавливаться трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.5. Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня в неделю (при шестидневной рабочей неделе один выходной день).

Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе устанавливается _____ (указать день недели) (ст. 111 ТК РФ).

Привлечение Работника к работе в установленный день отдыха производится на основании письменного приказа (распоряжения) Работодателя.

Привлечение Работника к работе в выходной и праздничный нерабочий день без письменного согласия Работника и без учета мнения Профсоюзного комитета допускается лишь в случаях, установленных ст. 113 ТК РФ.

5.6. Помимо категорий Работников, которым в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, предоставляется также:

Работникам для прохождения диспансеризации и медицинских осмотров _____ дней в период прохождения данных мероприятий;

Женщинам (иным лицам), имеющим детей в возрасте до _____ лет _____ дней в месяц (перечислить другие категории Работников).

5.7. Стороны установили, что безусловное право на неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю, помимо лиц, которым такое право предоставлено трудовым законодательством, имеют также следующие категории Работников: (перечислить).

5.8. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

на один час - для всех Работников (ст. 95 ТК РФ);

на _____ часа - для беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи.

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

5.9. Время предоставления перерыва для отдыха и питания предоставляемого Работникам в течение рабочего дня (смены) и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 108 ТК РФ).

Работодатель предоставляет Работникам, работающим на открытом воздухе, в холодное время года (ниже -15°) перерывы для обогрева _____ минут (не меньше 10) через каждые _____ часа работы. Для этого оборудуется специальное отапливаемое помещение в месте проведения работ.

Такие перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате (ст. 109 ТК РФ).

5.10. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

5.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда согласно Приложению к настоящему Коллективному договору, продолжительностью не менее 7 календарных (рабочих) дней;

Работникам, имеющим стаж работы в организации свыше _____ лет продолжительностью _____ календарных (рабочих) дней;

Работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью _____ календарных (рабочих) дней;

Работникам, занятым на производстве в многосменном режиме (указать условия), продолжительностью календарных (рабочих) дней;

Работникам, проявившим высокие результаты в труде (указать условия), продолжительностью _____ календарных (рабочих) дней;

женщинам, имеющим детей в возрасте до _____ лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) и мужчинам, воспитывающим детей в возрасте до _____ лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) без матери продолжительностью _____ календарных (рабочих) дней.

Работникам в связи с прохождением вакцинации от новой коронавирусной инфекции Covid-19 продолжительностью 2 календарных (рабочих) дней (решение Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений);

Стороны договорились, что ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам сверх ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.12. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном ст.372 ТК РФ (вариант — по согласованию с Профсоюзным комитетом) (ст.123 ТК РФ).

График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.13. Преимущественное право на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время, помимо категорий Работников, установленных ТК РФ, иными федеральными законами пользуются следующие категории Работников: (указать).

5.14. Супругам, работающим в организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

5.15. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска, а также в иных случаях, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Работодателя (ст. 124 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. (ст. 124 ТК РФ).

При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.16. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по письменному заявлению Работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность таких отпусков определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.17. В случаях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязан предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы на основании его личного заявления, в частности:

а) участникам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году;

- б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- г) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- д) Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- е) Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям (отцам), воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет - 14 календарных дней.

Указанные дополнительные оплачиваемые дни отдыха могут быть получены непосредственно после прохождения вакцинации, либо могут быть присоединены к очередному отпуску работника

Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

** По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем и в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.*

6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

6.1. Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в организации.

6.2. Обеспечение функционирования системы управления охраной труда осуществляется Работодателем в соответствии с государственной политикой в области охраны труда, с обязательным условием соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, экологической безопасности, санитарно-гигиенического благополучия Работника.

6.3. Контроль за выполнением мероприятий по охране труда осуществляют: от Работодателя (*указать должность*), от профсоюзного комитета (*указать должность*).

Работодатель обязуется:

6.4. Разработать, и после согласования с ППО, утвердить план мероприятий (соглашение) по охране труда, охране окружающей среды, предусматривающий:

- а) вывод из эксплуатации травмоопасного оборудования, машин и механизмов;
- б) сокращение тяжелого физического труда, особенно для женщин;
- в) улучшение условий и охраны труда работающих в т.ч. женщин и подростков;
- г) санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- д) улучшение экологической обстановки;
- е) обеспечение приоритета финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

6.5. Обеспечить Работников средствами индивидуальной и коллективной защиты и контроль за правильностью их применения.

6.6. Обеспечить административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках, производствах и в подразделениях организации.

6.7. Создать и укреплять службы охраны труда и промышленной безопасности, оборудовать и обеспечить работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с приказом Минтруда России от 17.12.2021 года № 894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда».

6.8. Создать на паритетной основе из представителей Работодателя и ППО комитет (комиссию) по

охране труда;

финансировать и создать условия для работы комитета (комиссии) по охране труда, в т.ч. выделить помещения, предоставить средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечить необходимой нормативно-технической документацией, организовать обучение членов комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза за счет собственных средств; обеспечить беспрепятственный допуск правовых и технических инспекторов труда профсоюзов в целях проведения проверок соблюдения условий и охраны труда и представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

6.9. Стороны исходят из того, что ППО пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда, а также на проведение независимой экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) Работника. Для этого стороны вправе привлекать техническую инспекцию труда профсоюзов и другие специализированные организации или соответствующих специалистов за счет средств Работодателя.

Заключение независимой экспертизы, проведенной технической инспекцией труда профсоюза, является обязательным для исполнения Работодателем.

6.10. Разрабатывать и по согласованию с ППО утверждать Правила и Инструкции по охране труда.

6.11. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве и обучению по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.12. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, стажировку, обучение и проверку знаний требований охраны труда.

6.13. Организовать проведение обязательных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров за счет собственных средств, а также внеочередных медицинских осмотров Работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением в рабочее время с сохранением за Работниками на период прохождения медосмотра среднего заработка и места работы (должности).

6.14. Обеспечить Работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ), прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия, в соответствии с установленными нормами. Организовать проведение стирки, химчистки, сушки и ремонта СИЗ, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки и химчистки.

6.15. Обеспечить Работников СИЗ сверх установленных норм согласно списку (перечню) к коллективному договору. *Перечень профессий Работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие СИЗ, утверждается Работодателем по согласованию с выборным органом ППО.*

6.16. Организовать выдачу Работникам бесплатно молока (0,5 л в смену) или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам, в случаях предусмотренных настоящим коллективным договором и (или) трудовым договором.

6.17. Проводить специальную оценку условий труда (далее - СОУТ) с обязательным участием представителей ППО и уполномоченных лиц по охране труда профсоюза.

6.18. Разрабатывать и устанавливать совместно с выборным органом ППО дополнительные гарантии и компенсации, в том числе доплаты сверх предусмотренных трудовым законодательством Работникам, занятым на работах с вредными (опасными) или особыми условиями труда.

6.19. Участвовать в создании на паритетной основе совместно с ППО комиссий по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, урегулированию разногласий и в заседаниях КТС при рассмотрении трудовых споров, в т.ч. связанных с нарушением законодательства об охране труда, не выполнением обязательств, установленных коллективным договором, соглашениями и др.

6.20. Возмещать вред, причиненный Работнику в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей, производить в размерах, сверх установленных действующим законодательством.

В случае трудового увечья, полученного работником на производстве, размер единовременной денежной выплаты определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из размера годового заработка пострадавшего.

- при смертельном исходе и при установлении инвалидности I группы — 10 годовых средних заработков пострадавшего работника;

- при установлении инвалидности II группы — 5 годовых средних заработков пострадавшего

работника;

- при установлении инвалидности III группы — 1 годовой средний заработок пострадавшего работника;

- при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев — 0,5 годового среднего заработка пострадавшего работника;

- при получении профессионального заболевания — 1 годовой средний заработок пострадавшего работника;

- возмещение фактических расходов на погребение в случае смерти Работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания.

Справочно: в Республиканском соглашении на 2023-2025 годы предусмотрены обязательства:

5.26. Возмещают вред, причиненный жизни и здоровью работника в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей, сверх выплат, предусмотренных законодательством, на условиях, установленных коллективным договором.

Размер единовременной денежной выплаты семье в результате смерти работника, наступившей по вине работодателя, от несчастного случая на производстве должен составлять не менее годового заработка пострадавшего.

В случае трудового увечья, полученного работником на производстве, размер единовременной денежной выплаты определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из размера годового заработка пострадавшего.

5.30. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда, выявление и оценку опасностей, оценку уровней профессиональных рисков и реализацию мероприятий, разработанных по результатам их проведения.

6.21. Обеспечить полноправное участие ППО, технической инспекции труда профсоюзов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза в расследовании всех несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

6.23. Предоставить уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюза свободное от работы время для выполнения возложенных на них обязанностей не менее 2-х часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств организации в размере среднего заработка.

6.24. Обеспечить совместно с профсоюзным комитетом обучение и проверку знаний по охране труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза, с выдачей соответствующего удостоверения.

6.25. Установить доплату в размере 20% к их заработной плате за активную, добросовестную работу по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве. Поощрять уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза денежными премиями, подарками, путевками в санатории и дома отдыха и т.д.

6.26. Проводить в установленные сроки освидетельствование опасных производственных объектов на предмет их дальнейшей безопасной эксплуатации с участием органов государственного надзора и общественного контроля.

6.27. Обеспечить работу медпунктов в соответствии с установленным режимом производства, выделять необходимые средства для их содержания и приобретения медицинского оборудования, инструмента, материалов, медикаментов.

6.28. Принимать меры по медико-санитарному обслуживанию Работников, развитию здравпунктов, созданию (сохранению) медико-санитарной части, санатория-профилактория, детского оздоровительного лагеря за счет собственных средств.

6.29. Включать представителей ППО, технического инспектора труда отраслевого профсоюза в комиссию по приемке вновь вводимых в эксплуатацию и реконструируемых объектов производственной и социальной сферы.

6.30. Осуществлять приемку детских оздоровительных лагерей с участием технической инспекции труда отраслевого профсоюза.

6.31. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых

может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 года № 163).

6.32. Совместно с ППО, уполномоченными лицами по охране труда профсоюза, организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях (указать наименование подразделений: в цехах, отделах и т.д.) и выполнением соглашения по охране труда.

6.33. Регулярно (ежемесячно, ежеквартально) рассматривать на совместных заседаниях с ППО вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области;

обеспечивать Работников полной и достоверной информацией об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

6.34. Обеспечить указание в трудовых договорах наименования должностей, профессий или специальности в соответствии с наименованием и требованиями, указанными в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, а также квалификационные требования или требования профессиональных стандартов, которым должны они соответствовать, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.

6.35. Обеспечить включение в трудовой договор обязательных условий 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.

6.36. Совместно с ППО организовывать проведение смотров, конкурсов по охране труда в организации, а также принимать участие в ежегодном конкурсе между организациями основных отраслей экономики РБ в номинации «Лучшая организация условий и охраны труда»; «Лучший уполномоченный по охране труда».

6.37. Обеспечить выполнение ежегодного плана мероприятий по подготовке организации к работе в осенне-зимний период к 15 сентября текущего года.

6.38. Обеспечить выполнение плана мероприятий по охране окружающей среды.

6.39. Проводить экологические субботники.

6.40. Проводить месячник охраны труда в целях усиления работы по улучшению условий и охраны труда Работников, сокращению количества несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.41. Организовать обучение членов комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

6.42. Обеспечить проведение профилактических мероприятий, направленных на изменение отношений к проблеме ВИЧ и поведения каждого Работника, в том числе через информирование и просвещение.

6.43. Не допускать дискриминацию ВИЧ-инфицированных Работников.

6.44. Оказывать поддержку ВИЧ-инфицированным Работникам путем предоставления в соответствии с законодательством необходимых условий для консультирования, добровольного тестирования, а также лечения сопутствующих инфекций и доступа к антиретровирусному лечению.

Профсоюзный комитет обязуется:

6.45. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.46. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы на предприятии.

6.47. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей.

6.48. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда и промышленной безопасности.

6.49. Контролировать исполнение законодательства о возмещении вреда Работникам (а также членам семьи погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве, а также законодательства о специальной оценке условий труда.

6.50. Организовать представление уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда

профсоюза, статистического отчета 1-У (Отчет о работе уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюза) по полугодиям не позднее 15 января и 15 июля.

6.51. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, уполномоченные лица по охране труда профессиональных союзов вправе потребовать от Работодателя приостановки работ и немедленного устранения выявленных нарушений.

6.52. Принимать участие в организации экологических субботников.

6.53. Принимать участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах.

Работники в области охраны труда обязуются:

6.54. Соблюдать требования охраны труда, установленные трудовым законодательством, в том числе законодательством об охране труда и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.55. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.56. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.57. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

6.58. Извещать немедленно 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).

6.59. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках.

6.60. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при не обеспечении необходимыми качественными средствами индивидуальной и коллективной защиты, имеют право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

6.61. Вносить предложения по улучшению условий и охране труда на рабочих местах и добиваться их реализации.

6.62. Знакомиться с результатами специальной оценки труда под роспись.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Стороны принимают обязательства по расширению прав женщин, иных лиц с семейными обязанностями, на обучение, труд, достойную заработную плату, участие в управлении производством, на отдых и оздоровление (*пункт 7.5 Республиканского соглашения*).

Стороны договорились:

7.1. Определить с учетом производственных условий меры социальной поддержки женщин и иных лиц с семейными обязанностями, в том числе по применению гибких графиков работы, неполной рабочей недели (неполного рабочего дня), надомного труда лицам, имеющим детей до 14 лет, а также по применению дистанционных (удаленных) форм занятости, профессиональному обучению и переобучению лицам, имеющих перерывы в трудовой деятельности в связи с рождением и воспитанием детей, и другие (*пункт 7.7 Республиканского соглашения*).

7.2. Разработать и осуществить систему мер по переводу женщин, иных лиц с семейными обязанностями, с работ с тяжелыми условиями труда, сокращению занятости указанных лиц в ночное время (*пункт 7.10 Республиканского соглашения*).

7.3. Предоставлять одному из родителей имеющих ребенка-первоклассника, дополнительный нерабочий день в первый учебный день сентября с оплатой в соответствии с коллективным договором (*пункт 7.11 Республиканского соглашения*).

7.4. Предоставлять ежегодно работающим женщинам, а также мужчинам старше 40 лет два рабочих дня в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра (скрининга)

у узких специалистов (*пункт 7.12 Республиканского соглашения*).

7.5. Проводить специальную оценку условий труда и требований охраны труда на рабочих местах, где запрещен труд женщин, на предмет возможности (технической) их модернизации с целью сделать допустимыми для Работников.

7.6. Проводить мониторинг уровней заработной платы мужчин и женщин на равных работах и в равных условиях (*соответствует по содержанию пункту 7.8 Республиканского соглашения*).

7.7. Разработать правила служебного продвижения Работников с учетом гендерного подхода (*соответствует по содержанию пункту 7.8 Республиканского соглашения*).

7.8. Разработать систему профессионально-квалификационной адаптации женщин. *Например, после выхода из отпуска по беременности и родам и уходу за ребенком.*

7.9. Разработать и внедрить системы поддержки Работников с семейными обязанностями (*на уровне организации это могут быть системы непосредственной материальной и иной поддержки, дополнительное оплачиваемое время, отпуска без сохранения заработной платы и д. р.*).

7.10. Создать и обеспечить работу женского совета(комиссии).

Работодатель обязуется:

7.11. Организовать временные рабочие места для женщин, подлежащих высвобождению.

7.12. Организовать надомный труд, дистанционную работу для женщин, труд которых в организации временно не может использоваться.

7.13. Вводить в случаях и в порядке, установленном ТК РФ режим неполного рабочего времени в подразделениях, укомплектованных квалифицированными Работниками - женщинами, с их согласия на неполное рабочее время, вместо их высвобождения в связи с сокращением объема производства.

7.14. Обеспечить трудоустройство беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более легкую работу, исключающую воздействие вредных производственных факторов.

7.15. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях.

7.16. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка- инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Организовать условия труда и быта женщин с учетом их физиологических особенностей (*пункт 7.9 Республиканского соглашения*).

7.17. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и Работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей допускаются только с их письменного согласия при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

7.18. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.19. Сверх предусмотренных нормативами организовать комнаты гигиены женщин в _цехах

(участках) (указать количество согласно приложению).

Создать в цехах _____ кабинеты психологической разгрузки, в цехах _____ - оздоровительные комплексы.

7.20. Женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет и иным лицам с семейными обязанностями, ежемесячно кроме пособия, установленного в соответствии с законодательством выплачивать материальную помощь за счет средств Работодателя в размере _____ прожиточного минимума в Республике Башкортостан, действующего на данный момент.

7.21. Проводить бесплатное оздоровление беременных женщин в санатории-профилактории организации.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

7.22. Освободить от платы за содержание детей в детских дошкольных учреждениях Работодателя: многодетные семьи - неполные семьи Работников, имеющих 3-х и более детей; семьи Работников, получивших трудовое увечье в организации; семьи, в которых один из родителей инвалид I-II группы;

_____.
Предоставить льготы по оплате за проживание в общежитии в размере ____%:

- молодым семьям, имеющим 2-3 детей;

- неполным семьям.

7.23. Обеспечить предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска женщинам и иным лицам с семейными обязанностями, имеющим трех и более детей в возрасте до 14 лет, в летнее или другое удобное для них время года.

7.24. Предоставлять женщинам и иным лицам с семейными обязанностями, имеющим ребенка-первоклассника, дополнительный нерабочий день в первый учебный день сентября при совпадении его с рабочим днем, с сохранением средней заработной платы.

7.25. Распространить на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством.

8. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

Положения настоящего раздела распространяются на Работников в возрасте до 35 лет.

В целях пополнения организации квалифицированными молодыми кадрами, более эффективного их участия в развитии организации, обеспечения достойных условий труда и социальной защиты молодежи,

Работодатель обязуется:

8.1. Развивать институт наставничества (организовать обучение производственным навыкам, производственное обучение, выплачивать доплату к окладу (ставке) наставника не менее __процентов); принимать активное участие в проведении республиканского конкурса «Лучший наставник» (*пункт 9.12 Республиканского соглашения*).

8.2. Предусматривать меры поощрения мастеров производственного обучения, обучающихся и студентов учреждений профессионального образования.

8.3. Финансировать программы работы с молодежью в организации.

8.4. Проводить во всех подразделениях организации встречи руководителей с молодежью.

8.5. Оборудовать в организации комнаты «для релаксации» Работников, принять в штат «дежурного» психолога, либо пригласить психолога на определенное время для снятия стрессов.

8.6. Предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск отцу при выписке новорожденного из роддома.

8.7. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка в размере _____руб.

8.8. Частично компенсировать стоимость содержания детей в дошкольных образовательных учреждениях; (или производить оплату содержания детей в дошкольных учреждениях в размере ____%).

8.9. Выплачивать единовременные выплаты поступающим на работу впервые выпускникам

учреждений:

высшего профессионального образования - не менее 5 минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ);

среднего профессионального образования - не менее 4 МРОТ; начального профессионального образования - не менее 3 МРОТ.

8.10. Организовать работу с молодыми семьями.

8.11. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством.

8.12. Направлять молодых Работников, нуждающихся в лечении и отдыхе, в санатории, санатории-профилактории, дома отдыха, туристские базы и т.д.

8.13. Предоставлять молодым семьям льготные ссуды, беспроцентные кредиты на приобретение или строительство жилья (не менее 50% от общего количества предоставляемых ссуд; доля выделяемых ссуд пропорциональна численности молодежи).

8.14. Выступать гарантом при предоставлении банком (определить банк) долгосрочных кредитов (ссуд) молодым Работникам:

возвратившимся на работу в организацию после военной службы и мобилизации для участия в специальной военной операции;

на строительство жилья в размере до 100% его стоимости с частичным погашением средств и процентов за кредит при рождении детей;

на ведение домашнего хозяйства (*например, в размере 5-ти кратной суммы годового заработка*) со сроком погашения, начиная с пятого года работы в организации.

8.15. Заключать договоры о сотрудничестве с учреждениями профессионального образования в целях подготовки молодых рабочих и специалистов, а также договоры о развитии материально-технической базы этих учреждений, проведении производственной практики и стажировки преподавателей; производить ежемесячную доплату к стипендии Работникам, успешно обучающимся в образовательных учреждениях профессионального образования по целевому направлению организации. Учреждать стипендии Работодателя и Профсоюзного комитета.

8.16. Предоставлять льготы при повышении квалификации и устанавливать квоты для получающих профессиональное образование по ходатайству ППО (квота 10% от общего количества молодых Работников организации); принимать меры по частичной оплате стоимости обучения в учреждениях среднего и высшего профессионального образования.

8.17. Предоставлять Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в порядке, установленном ТК РФ.

8.18. Производить оплату проезда Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения один раз в учебном году к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

8.19. Обеспечить при необходимости подготовку Работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и получение дополнительного профессионального образования.

8.20. Разработать программу «Кадровый резерв организации» (предусмотреть создание условий для профессионального роста молодежи и т.д.).

Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

8.21. Способствовать созданию в организации совета молодежи, молодежной комиссии профкома и т.д.

8.22. Способствовать участию представителей молодежи в установленном порядке в комиссиях по ведению коллективных переговоров, заключению коллективного договора, в работе жилищно-бытовой комиссии, по охране труда (*соответствует по содержанию пункту 8.2 Республиканского соглашения*).

8.23. Ввести штатного специалиста по работе с молодежью; или предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам молодежной комиссии ППО для проведения соответствующей общественной работы в интересах молодых Работников с сохранением среднего заработка за счет Работодателя:

председателю молодежной комиссии ППО _____ часов в неделю; его заместителю _____ часов в неделю;

членам молодежной комиссии ППО _____ часов в неделю;

руководителям молодежных комиссий подразделений _____ часов в неделю.

8.24. Производить доплату к заработной плате председателю молодежной комиссии профкома, совета молодежи организации в размере 15% от оклада (тарифа) за счет Работодателя.

8.25. Активно участвующим молодым Работникам в общественной работе, по предоставлению молодежной комиссии профкома предоставлять 2 дополнительных оплачиваемых дня к отпуску.

8.26. Способствовать адаптации молодых Работников на производстве, организации рабочих мест и производственного быта, созданию необходимых условий для проживающих в общежитиях.

8.27. По представлению молодежной комиссии ППО оплачивать обучение молодых Работников, успешно обучающихся в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования (полностью, частично).

8.28. Проводить конкурсы профессионального мастерства «Лучший молодой работник» и «Лучший молодой специалист». Предусматривать в положениях о конкурсах присвоение победителям конкурсов более высоких квалификационных разрядов, повышение окладов, выплату денежных премий и иных стимулирующих выплат.

Профсоюзный комитет обязуется:

8.29. Создать при профсоюзном комитете молодежную комиссию.

8.30. Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

8.31. Вести контроль за соблюдением установленных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями норм, льгот и гарантий для молодых Работников.

8.32. Информировать Работников о деятельности профсоюзной организации по защите их социально-трудовых прав и законных интересов.

8.33. Проводить обучение молодых Работников по ведению коллективных переговоров с Работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав (установление зарплаты, ее индексация, порядок предоставления отпусков, возможное изменение норм труда, порядок увольнения и т.д.).

8.34. Организовывать конкурсы - посвящение в молодые Специалисты, в члены профсоюза, проводы на службу в Вооруженные Силы РФ, КВН, вечера отдыха и т.д.

8.35. Осуществлять поощрение молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих общественную работу.

8.36. Учреждать стипендии ППО.

МОЛОДЫЕ РАБОТНИКИ обязуются:

Соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка.

Качественно и своевременно выполнять должностные обязанности, нормы выработки и производственные задания.

Активно и заинтересованно участвовать в работе молодежного совета, в случае избрания (назначения), комиссии по ведению коллективных переговоров и т.д.

Участвовать в работе по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

Справочно: пунктом 8.6 Республиканского соглашения за сторонами закреплено обязательство:

Содействуют включению в коллективные договоры и соглашения следующих гарантий и льгот для молодежи:

финансирование программ работы с молодежью в организациях;

развитие института наставничества, в том числе установление доплаты к окладу наставника;

предоставление возможности повышения квалификации и получения специальности, профессионального роста, выделение средств на частичную компенсацию затрат работников на платное обучение

в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования;

учреждение стипендий организации для работников, студентов, обучающихся в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования;

оказание помощи в приобретении жилья, в оплате первоначального взноса, предоставлении беспроцентных или низкопроцентных ссуд;

предоставление краткосрочного оплачиваемого отпуска отцу при выписке новорожденного из роддома;

оказание материальной помощи при рождении ребенка;

частичная компенсация стоимости содержания детей в дошкольных образовательных организациях;

предоставление председателю совета молодых специалистов (молодежного совета, молодежной комиссии) первичной профсоюзной организации свободного от работы времени с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, для выполнения общественных обязанностей в интересах молодежи.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

Работодатель обязуется:

9.1. Возмещать Работникам не позднее, чем за 3 дня до времени отправления расходы, связанные со служебными командировками:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные Работником с разрешения или ведома Работодателя в размерах и порядке, установленном в Приложении к настоящему коллективному договору.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, Работникам определяются настоящим коллективным договором (*указать конкретные размеры*) или локальным нормативным актом, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9.2. Возмещать расходы, связанные со служебными поездками Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также Работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера в размерах и порядке, установленных в приложении к настоящему договору, в соответствии с перечнем работ, профессий, должностей этих Работников:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие);

иные расходы, произведенные Работниками с разрешения или ведома Работодателя.

Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками Работников, а также перечень работ, профессий, должностей этих Работников устанавливаются настоящим коллективным договором, но не ниже установленных, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором.

9.3. Выплачивать Работникам выходное пособие в случае их увольнения по основаниям, в порядке и размерах, установленных ТК РФ, а также дополнительно согласно Приложению настоящему коллективному договору.

9.4. Оказывать содействие Работникам в освоении земельных участков, строительстве садовых домиков (*уточнить виды помощи: транспортом, материалами, работами, путем выдачи ссуды*).

9.5. Оказывать материальную помощь Работникам:

9.5.1. в связи с рождением ребенка в размере ____ МРОТ (*либо указать конкретные суммы*);

9.5.2. в связи с поступлением ребенка в школу в размере ____ МРОТ;

9.5.3. в связи со смертью близких родственников в размере ____ МРОТ;

9.5.4. в связи со сложной операцией или длительной болезнью свыше 2-х месяцев в размере до ____ МРОТ;

9.5.5. в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение и др.) в размере до ____ МРОТ;

9.5.6. многодетным семьям в размере ____ МРОТ (*ежеквартально либо ежемесячно*);

9.5.7. родителю, воспитывающему детей без супруги (супруга), в размере ____ МРОТ (*ежеквартально либо ежемесячно*);

9.5.8. родителям детей-инвалидов (инвалидов с детства) в размере ____ МРОТ (*ежеквартально либо ежемесячно*);

9.5.9. на похороны неработающих пенсионеров по старости, ушедших на пенсию из организации, их семьям в размере ____ МРОТ;

9.5.10. в связи с другими особыми обстоятельствами.

9.6. Осуществлять полную (*вариант: частичную в размере _____%*) оплату обучения детей Работников в образовательных учреждениях профессионального образования.

9.7. Оплачивать приобретение подарков для Работников в связи с юбилеями ____ руб. на каждый подарок, а Профсоюзный комитет обязуется организовать поздравление и вручение подарков в связи с торжественными (значимыми) событиями в жизни Работника (*перечислить, какие именно*).

9.8. Предоставлять Работникам, при возникновении указанных ниже обстоятельств семейного или

личного характера, дополнительный оплачиваемый отпуск в связи:

- с бракосочетанием - _____ дней;
- с рождением или усыновлением ребенка - _____ дней; с проводами детей в армию - _____ дней;
- с бракосочетанием детей Работника - _____ дней;
- с переездом на новое место жительства - _____ дней;
- с празднованием юбилейных дат (*перечислить*) со дня рождения _____ дней; с празднованием серебряной (золотой) свадьбы - _____ дней;
- с участием в похоронах родных и близких - _____ дней;
- с ликвидацией аварии в жилом помещении - _____ дней (*ст. 116 ТК РФ*) и т.д.

9.9. Осуществлять премирование Работников и оказание бесплатных услуг по организации торжеств в связи с юбилейными датами со дня рождения, годовщинами продолжительной работы в организации, уходом на пенсию в соответствии с Приложениями к настоящему Коллективному договору;

вариант: поощрять за безупречный труд в организации при стаже работы не менее 10 (15) лет в связи с 50-летием в размере - _____ окладов (тарифных ставок), 55-летием в размере _____ окладов (тарифных ставок), 60-летием в размере - _____ окладов (тарифных ставок)

9.10. Обеспечивать Работников горячим (в т. ч. лечебно-профилактическим) питанием и выплачивать компенсацию стоимости питания из расчета _____ руб. за каждый отработанный день.

9.11. Осуществлять компенсацию расходов Работников на доставку Работников на работу (с работы) в следующем порядке и размерах (*указать*),

(Вариант: обеспечивает бесплатную перевозку Работников до места работы и обратно).

9.12. Обеспечивать медицинское обслуживание Работников (*в том числе на базе медсанчасти организации*).

9.13. Предоставлять возможность получения Работниками медобслуживания, консультаций, лечебно-профилактических мероприятий в других медицинских организациях.

9.14. Обеспечивать Работников в соответствии с медицинским заключением диетпитанием, бесплатным противорецидивным лечением.

9.15. Обеспечивать медицинское обслуживание Работников ведомственных детских дошкольных учреждений, баз отдыха, детских оздоровительно-воспитательных организаций, находящихся на балансе организации.

9.16. Обеспечивать выделение денежных средств для оснащения здравпунктов оборудованием, приобретения лекарств для обеспечения других оздоровительных мероприятий.

9.17. Осуществлять обязательное пенсионное и медицинское страхование Работников.

9.18. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного страхования, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд.

9.19. Ежемесячно через расчетные листы информировать Работников, о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд РФ (*п. 6.19 Республиканского соглашения*).

9.20. Организовать дополнительное медицинское и пенсионное страхование Работников за счет средств организации (*соответствует по содержанию пункту 6.3 Республиканского соглашения*).

9.21. Выделять средства на содержание, состоящих на балансе Работодателя: санатория-профилактория, загородной детской оздоровительно-воспитательной организации и т.д.

9.22. Предоставлять по медицинским показаниям Работникам, членам их семей, пенсионерам путевки в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения с полной (*частичной*) компенсацией их стоимости на основании решения комиссии по социальному страхованию, согласно заключенному сторонами Положению.

9.23. Обеспечивать создание и деятельность комиссии по социальному страхованию в организации.

9.24. Обеспечивать оздоровление в детских оздоровительно-воспитательных организациях круглогодично не менее _____ детей Работников, в том числе в период школьных каникул не менее _____ детей Работников.

9.25. Обеспечивать детей Работников в возрасте до 14 лет (*включительно*) новогодними подарками и билетами на новогодние представления бесплатно (за _____% их полной стоимости).

9.26. Осуществлять меры социальной поддержки неработающих пенсионеров по старости, проработавших в организации более _____ лет, и пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из организации (*указать, какие именно*)

Например:

выделять для оздоровления неработающих пенсионеров, бывших Работников до _____% (варианты:

3-5-7%) путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения от общего количества приобретаемых путевок за счет средств организации;

предоставлять медицинское обслуживание в медсанчасти организации неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию из организации;

выплачивать единовременное пособие при выходе Работника на пенсию за счет прибыли (из специально созданного фонда либо других источников) в зависимости от стажа работы в организации:

от 5-10 лет - 2-х месячной тарифной ставки (оклада); от 10-20 лет - 3-х месячной тарифной ставки (оклада);

свыше 20 лет - 4-х месячной тарифной ставки (оклада).

ежемесячно (ежеквартально, в другие сроки) выделять неработающим пенсионерам материальную помощь в размере _____ МРОТ.

*Периодичность и размер материальной помощи устанавливается в зависимости от возможностей организации;

Вариант: в зависимости от стажа работы пенсионера в организации:

до 5 лет включительно - 0,25 МРОТ;

от 5 до 10 лет - 0,5 МРОТ;

от 10 до 15 лет - 0,75 МРОТ;

от 15 до 20 лет - 1,0 МРОТ;

свыше 20 лет - 1,25 МРОТ.

производить пенсионерам частичную компенсацию расходов на лечение, протезирование зубов и другие виды медицинских услуг.

9.27. В соответствии с Положением совместно с Профсоюзным комитетом образовать комиссию по пенсионным вопросам и организовать ее работу.

9.28. При возникновении спорных ситуаций по льготному пенсионному обеспечению Работников, совместно с профсоюзным комитетом организовать проведение независимой экспертизы условий труда технической инспекцией труда профсоюзов (пункт 6.21 Республиканского соглашения).

Дополнительные гарантии для работников предпенсионного возраста

9.29. Работодатель обязуется предоставлять Работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до назначения страховой пенсии по старости, в том числе, досрочно) следующие дополнительные гарантии:

- дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней (ст.116 и 128 ТК РФ);

- 2 дня в год для прохождения диспансеризации;

- возможность прохождения профессионального обучения и дополнительного профессионального образования, в том числе, за счет средств работодателя;

- назначение досрочной пенсии по старости за счет средств работодателя;

- преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (ст.179 ТК РФ);

- запрет на увольнение работников предпенсионного возраста без трудоустройства на другую работу (должность).

Профсоюзный комитет обязуется:

9.30. Добиваться от Работодателя предоставления ежемесячной информации о перечислении страховых взносов в Пенсионный фонд.

9.31. Активно участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств социального страхования, периодически информировать об этом Работников.

9.32. Осуществлять контроль за обеспечением сохранности архивных документов организации по личному составу.

9.33. Организовать активное участие комиссии по пенсионным вопросам в целях оказания практической помощи в реализации пенсионных прав Работников.

10. ЖИЛИЩНЫЕ УСЛОВИЯ

Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий Работников.

В этих целях: в соответствии с законодательством Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом ведет учет Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и делопроизводство, необходимое по учету и распределению жилых помещений, устанавливает очередность на улучшение жилищных условий Работников и распределяет жилые помещения *(для Работодателей, ведущих жилищное строительство или приобретающих жилые помещения для Работников)*.

Работодатель обязуется:

10.1. Построить (приобрести) _____ квартир (домов) общей площадью _____ кв.м. и выделить для этих целей средства в размере _____ млн. руб. для Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий и состоящим в списках очередников.

10.2. Выделить _____% жилой площади от ее общего количества для первоочередного предоставления категориям Работников с учетом норм законодательства.

10.3. Утвердить разработанные совместно с Профсоюзным комитетом Положение о порядке учета нуждающихся в жилье и его распределении и Положение о порядке предоставления Работникам финансовых средств для приобретения (строительства) жилья;

в соответствии с Положением о порядке предоставления беспроцентных займов и ссуд Работникам на приобретение жилья предусмотреть _____ млн. руб.

10.4. Содействовать Работникам в участии в долевом строительстве жилья с привлечением банковского (ипотечного) кредита, выделении им удобных земельных участков для индивидуальной застройки, выдачи долгосрочных займов, предоставления преимущества в выделении льготных кредитов Работникам, которые передают организации в счет погашения этих средств имеющиеся у них пригодные для проживания жилые помещения, принадлежащие им на праве собственности.

10.5. Выплачивать Работникам, снимающим жилое помещение на условиях договора аренды (найма), компенсацию на оплату жилья и коммунальных услуг с учетом совокупного дохода семьи и действующих льгот.

10.6. Обеспечивать Работников, проживающих в домах с печным отоплением, топливом в количестве _____ тонн каменного угля или _____ м³ дров с погашением 50% стоимости и доставкой его по заявкам Работников на дом.

10.7. Обеспечить содержание жилых домов и общежитий, состоящих на балансе организации, в надлежащем состоянии в соответствии с правилами и нормами их технической эксплуатации.

10.8. Установить ставки оплаты за проживание в общежитии в размере _____ руб. в месяц за одно койко-место. В семейных общежитиях плату за проживание взимать на общих основаниях в соответствии с установленными тарифами для жилищного фонда.

Профсоюзный комитет обязуется:

10.9. Осуществлять профсоюзный контроль за состоянием учета нуждающихся в улучшении жилищных условий и очередностью предоставления жилых помещений, соблюдением установленного порядка, обеспечивать гласность в решении этих вопросов.

11. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Стороны принимают экономические, организационные и правовые меры, направленные на сохранение и укрепление материальной базы объектов культуры, физкультуры, спорта, туризма, детского и семейного отдыха и оздоровления, на сохранение бесплатных (льготных) форм работы с детьми в социально-культурной сфере *(пункт 6.1 Республиканского соглашения)*.

В соответствии с пунктом 6.6 Республиканского соглашения Стороны определились проводить мероприятия по:

профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукцией, употребления табака;

созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, занятий физкультурой и спортом, включая подготовку и выполнение требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», включение в режим рабочего дня производственной гимнастики для поддержания умственной и физической работоспособности работников.

Стороны определились разработать и принять корпоративную социальную программу, направленную на поддержание здоровья на рабочем месте, включая профилактику социально значимых

заболеваний, в том числе заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции) (пункт 6.7 Республиканского соглашения).

Работодатель обязуется:

11.1. Ежемесячно перечислять на расчетный счет ППО не менее 0,3 процента и даже более от данной минимальной величины от утвержденного фонда оплаты труда на очередной календарный год в организации на финансирование мероприятий по проведению социально-культурных мероприятий, установлению гарантий работникам в части обеспечения отдыха и оздоровления их детей, отчислению денежных средств первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу (ст. 377 ТК РФ, пункт 6.23 Республиканского соглашения).

Своевременно перечислять указанные средства на счет ППО не позднее 5 числа текущего месяца.

11.2. Создать необходимые условия для удовлетворения культурно-духовных запросов Работников, массового приобщения Работников к здоровому образу жизни, организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, развития народного художественного творчества.

11.3. Выделять средства на содержание объектов соцкультбыта, являющихся собственностью Работодателя: Дворца, Дома культуры, клуба, санатория-профилактория, стадиона, бассейна, библиотеки, детских оздоровительно-воспитательных организаций, базы отдыха и т.д. в соответствии со сметой (Приложение).

11.4. Выделить дотации Дворцу культуры (клубу):

на оказание культурных услуг Работникам (вечера чествования передовиков производства, коллективные дни отдыха, смотры-конкурсы, фестивали народного художественного творчества, новогодние детские утренники, вечера отдыха, семейные и трудовые торжества (юбилеи) и другое.;

на оплату сценических костюмов участникам самодеятельного художественного творчества;

за обслуживание культурно-массовых мероприятий на базе отдыха, стадионе, в профилактории, загородной детской оздоровительно-воспитательной организации и т.д.

11.5. Выделять средства для поощрения лучших коллективов народного художественного творчества и их участников, лучших спортсменов и спортивных команд организации.

11.6. Создать условия для занятий Работниками физической культурой и спортом (указать, сколько средств на это направляется, перечислить какой спортивный инвентарь будет приобретен, виды арендуемых спортивных сооружений).

11.7. Предусмотреть в штатном расписании организации должности инструкторов по физической культуре в количестве ___ единиц, инструкторов по туризму в количестве ___ единиц, тренеров-преподавателей _____ единиц для организации физкультурно-оздоровительных и реабилитационных мероприятий, и обеспечить условия их деятельности.

11.8. В Правилах внутреннего трудового распорядка предусмотреть перерывы в работе до 10 минут для ежедневных занятий производственной гимнастикой под руководством инструкторов по физической культуре.

11.9. Предоставлять по итогам года меры поощрения (дополнительные льготы) Работников:

- некурящих и не злоупотребляющих алкоголем,
- ведущих здоровый образ жизни

(перечислить меры поощрения (дополнительные льготы), например: надбавка к премии по итогам года, выделение материальной помощи, предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска и др.).

Профсоюзный комитет обязуется:

11.10. Проводить организационную работу по удовлетворению культурно-духовных запросов Работников, массовому приобщению Работников к здоровому образу жизни, развитию народного художественного творчества, художественной самодеятельности.

11.11. Организовать массовые спортивно-культурные мероприятия (перечислить, какие именно: спартакиады, Дни здоровья, фестивали, турниры, смотры и др.).

12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

Трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются трудовым законодательством, включая законодательство об охране труда, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, а также Генеральным соглашением, Республиканским соглашением, отраслевыми, территориальными, иными соглашениями, коллективными договорами и локальными актами организаций.

12.1. Работодатель включает представителей Профсоюзного комитета в состав коллегиальных органов управления организацией с правом голоса (правом совещательного голоса). (п. 3 статьи 16 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 53, ст. 53.1. ТК РФ).

12.2. ППО и ее выборный орган Профсоюзный комитет осуществляют профсоюзный контроль за соблюдением Работодателем и уполномоченными им лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнением условий соглашений и настоящего коллективного договора.

12.3. Работодатель обязуется в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзному комитету, в иной профсоюзный орган, соответствующую профсоюзную правовую инспекцию труда либо уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда профессиональных союзов, о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

12.4. Работодатель создает условия для участия представителей Профсоюзного комитета в урегулировании разногласий между Работодателем и Работником.

12.5. В целях самозащиты трудовых прав Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором (статьи 379 и 380 ТК РФ).

12.6. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются в соответствии с ТК РФ образовать комиссию по трудовым спорам (КТС) и организовать её работу (ст. 384 ТК РФ).

12.7. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно организуют санаторно-курортное лечение и оздоровление работников организаций и членов их семей, отдых и оздоровление детей, учащихся и студентов в государственных и иных оздоровительных организациях с привлечением средств бюджета Республики Башкортостан, бюджетов муниципальных районов и городских округов, социальных фондов и иных источников (пункт 6.2. Республиканского соглашения).

12.8. Стороны рассматривают возможность включения в коллективные договоры обязательства работодателей по представлению в территориальный орган ПФР в электронном виде документов, необходимых для назначения пенсии работникам, письменно выразившим согласие (в том числе на передачу персональных данных), выходящих на страховую пенсию по старости в ближайшие 24 месяца, а также в отношении граждан предпенсионного возраста в соответствии с соглашениями об электронном информационном взаимодействии с Отделением ПФР по Республике Башкортостан (пункт 6.27 Республиканского соглашения).

13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

13.1. Работодатель и ППО строят свои взаимоотношения в соответствии с Конституцией РФ и Конституцией РБ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом РБ «О профессиональных союзах», Законом РБ «Об органах социального партнерства в РБ» и другими законодательными актами на принципах социального партнерства в сфере труда, уважения и учета интересов сторон, обязательности выполнения коллективных договоров и соглашений.

Добиваются выполнения Республиканского соглашения и коллективных договоров, законодательства в организациях республики.

13.2. Работодатель обязуется создать условия для осуществления деятельности ППО и профсоюзного комитета (ст. 377 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

13.3. Соблюдать права организаций профсоюза, действующих у данного Работодателя и ее выборных органов, установленные законодательством, настоящим коллективным договором и соглашениями (*глава 58 ТК РФ*).

13.4. Не препятствовать представителям профсоюза, профсоюзным правовым и техническим инспекторам труда посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, соглашений (*ст. 370 ТК РФ, ст. 11 ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”*).

13.5. Представлять Профсоюзному комитету по его запросу бесплатно полную и достоверную информацию по вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями в сроки, установленные законодательством, а в случае, если такие сроки не установлены в иные разумные сроки, в том числе по вопросам:

реорганизации или ликвидации организации;
введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;
подготовки и дополнительного профессионального образования Работников;
необходимым для ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

непосредственно затрагивающим интересы Работников (*статьи 22, 37, 51, 53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”, ст. 19 Закона Республики Башкортостан «Об профессиональных союзах»*).

ВАРИАНТ №1

13.6. Безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения для работы, а также для проведения заседаний, собраний, хранения документов; предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;

ВАРИАНТ №2

(при численности Работников свыше 100 человек)

Предоставить профсоюзному комитету безвозмездно в пользование одно (либо иное количество) оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

предоставлять Профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи (телефон, телефакс, электронную почту и т.п.) и оргтехники по согласованному перечню;

Работодатель предоставляет другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профсоюзного комитета: *(привести перечень предоставляемых Работодателем дополнительных условий деятельности профкома, например:*

- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности ППО и Профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются за счет Работодателя;

- производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать подпиской на периодическую печать на сумму _____ руб. в год, расходными материалами, печатание и размножение материалов, необходимых для работы Профсоюзного комитета, предоставить возможность пользования внутренними средствами радиовещания Работодателя (*ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”*);

13.7. Распространять предоставляемые Работникам данного Работодателя социальные льготы, гарантии и стимулирующие выплаты на освобожденных выборных руководителей, их заместителей и Работников аппарата ППО (*ст. 375 ТК РФ*).

13.8. Обеспечить участие представителей работников в заседаниях коллегиальных органов управления организации, в том числе по предоставлению представителям профкома свободного от работы времени с сохранением заработной платы для участия в заседаниях коллегиальных органов управления организации.

13.9. Расследовать и учитывать все несчастные случаи, происшедшие со штатными, в том числе освобожденными выборными Работниками ППО и Работниками, входящими в состав выборных коллегиальных органов ППО и не освобожденными от основной работы.

13.10. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов и ежемесячно и бесплатно перечислять одновременно с выплатой заработной платы Работникам членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы Работников - членов профсоюза на расчетный счет ППО в размере ____; на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации

(привести полное наименование)

в размере ____% от общей суммы начисленных профсоюзных взносов.

13.11. Предоставлять в бесплатное пользование ППО здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату коммунальных услуг, их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК РФ).

13.12. Предоставить профсоюзным Работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в ППО, после окончания срока их полномочий либо в случае прекращения трудового договора с выборным Работником в связи с сокращением численности или штата прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии — другую равноценную работу (должность) в той же или с согласия Работника в другой организации.

Сохранять средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, за освобожденными от основной работы профсоюзными

Работниками после окончания срока их выборных полномочий, либо в случае прекращения трудового договора с выборным Работником в связи с сокращением численности или штата ППО, при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в той же организации, а при ее отсутствии - другой равноценной работы (должности) в той же или с согласия Работника в другой организации.

13.13. Оплату труда председателя Профсоюзного комитета, освобожденного от основной работы производить за счет средств Работодателя в размере _____ руб.

13.14. Предоставлять свободное от работы время членам Профсоюзного комитета, иных выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессионального союза (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.).

13.15. Предоставлять:

членам КТС свободное от работы время на период участия в работе данной комиссии с сохранением среднего заработка.

председателям цеховых комитетов _____ часов в неделю, заместителям председателей цехкомов _____ часов в неделю, уполномоченным Профсоюзного комитета по охране труда _____ часов в неделю с сохранением среднего заработка.

Освобождать от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя членов выборных профсоюзных органов, КТС, представителей ППО в комиссиях (советах) на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

Справочно: в Республиканском соглашении пунктами 9.13 - 9.22 (за исключением пункта 9.16) предусмотрены обязательства работодателей для включения в коллективные договоры:

9.13. Не препятствуют созданию первичных профсоюзных организаций. Содействуют профессиональным союзам в их деятельности, признают за профсоюзными комитетами преимущественное право на ведение переговоров по заключению коллективных договоров. При заключении трудового договора с работником не препятствуют его вступлению в члены профсоюза. Не увольняют или другими способами не наносят ущерб работнику на том основании, что он является членом профсоюза либо принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или с согласия работодателя в рабочее время.

9.14. Поддерживают инициативу органа первичной профсоюзной организации по заключению коллективного договора и включению в него положений соглашений.

9.15. Содействуют сохранению условий коллективного договора основной организации в коллективных договорах дочерних обществ, созданных на базе структурных подразделений основной организации, с учетом характера их производственной деятельности.

9.17. Предоставляют первичной профсоюзной организации в безвозмездное пользование помещение с необходимой мебелью для хранения документации, а также проведения заседаний выборного органа первичной профсоюзной организации, позволяющее первичной профсоюзной организации быстро и эффективно выполнять свои функции и быть доступной для свободного посещения членами профсоюза, в

порядке, определенном коллективным договором.

9.18. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, ежемесячно бесплатно перечисляют в порядке, установленном коллективным договором, на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

9.19. Принимают меры по обеспечению участия представителей работников в заседаниях коллегиальных органов управления организации, в том числе по предоставлению представителям профкома свободного от работы времени с сохранением заработной платы для участия в заседаниях коллегиальных органов управления организации.

9.20. Заключают коллективные договоры с профсоюзными организациями как представителями работников в организациях после обсуждения на собрании (конференции) работников и обеспечивают реализацию данных договоров.

9.21. Направляют на уведомительную регистрацию коллективные договоры и соглашения всех уровней социального партнерства в срок, установленный статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации, после предварительного согласования с вышестоящим профсоюзным органом, входящим в структуру Федерации профсоюзов Республики Башкортостан.

9.22. На условиях, определенных в коллективном договоре, устанавливают в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации за счет средств работодателя доплаты за ведение социально значимой работы председателям профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на ___ (на срок не более трех лет) и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Вариант 2: Настоящий коллективный договор заключен на _____ (указать срок, но не более трех лет) и вступает в силу с _____ г. (указать конкретную дату вступления коллективного договора в силу) (ст. 43 ТК РФ).

14.2. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения типа государственного или муниципального учреждения, изменения наименования Работодателя, его реорганизации в форме преобразования, а также в случае расторжения трудового договора с его руководителем.

Решение о продлении срока его действия или о заключении нового коллективного договора принимается Сторонами не позднее чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

14.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

14.5. При ликвидации Работодателя коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

14.6. Приложения №№ 1 - 41 являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

14.7. Коллективный договор составлен в ___ экземплярах, имеющих одинаковую силу, по одному экземпляру для каждой Стороны и _____.

РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение о тарифных ставках и окладах, применяемых в организации.
3. Положение о системах оплаты труда (*повременно, сдельно, иные системы оплаты - какие категории работников, в каких производствах*).
4. Единая межотраслевая (отраслевая) тарифная сетка - система тарифных коэффициентов, применяемых в организации для оплаты труда работников всех категорий и профессионально-квалификационных групп.
5. Положение о порядке, условиях и размере надбавок за профессиональное мастерство.
6. Положения о системах премировании работников, руководителей, специалистов, служащих за высокие производственные показатели.
7. Положение о порядке и условиях вознаграждения по итогам работы за год и за стаж работы.
8. Положение о порядке и условиях выплаты компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок.
9. Перечень производств (работ) с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплаты за условия труда.
10. Положение о системах нормировании труда, порядке и сроках введения, замены и пересмотра норм труда.
11. Положение о проведении индексации заработной платы и повышении тарифных ставок (окладов) в связи с ростом потребительских цен.
12. График выдачи заработной платы в подразделениях организации.
13. Соглашение (план мероприятий) по охране труда и сметы расходования средств.
14. План мероприятий по охране окружающей среды.
15. План санитарно-оздоровительных мероприятий.
16. Порядок проведения специальной оценки рабочих мест по условиям труда.
17. Положение о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях).
18. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие СИЗ.
19. Перечень профессий работников, получающих бесплатно моющие средства.
20. Перечень профессий работников, получающих бесплатно молоко или другие равноценные молочные продукты.
21. Перечень работ (производств), на которых предоставляется бесплатное лечебно-профилактическое питание.
22. Примерная форма трудового договора.
23. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части.
24. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.
25. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.
26. Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС).
27. Положение об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, переподготовки,

повышения квалификации работников, обучение их вторым профессиям (где, в каком количестве и т.д.).

28. Программа (план мероприятий) обеспечения занятости, сохранения и создания рабочих мест в организации.

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

30. Положение о порядке предоставления беспроцентных займов и субсидий работникам организации на приобретение жилья.

31. Смета расходов, направляемых из прибыли на социальную сферу и выплаты работникам.

32. Смета на проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий.

33. Положение о фонде социальной защиты либо другого аналогичного фонда, если он создан в организации.

34. Порядок обязательного и дополнительного страхования работников.

35. Положение о присвоении почетных званий _____ (по категориям, наименованиям и т.д.).

36. Положение о чествовании работников в связи с юбилеями со дня рождения, юбилеями трудовой деятельности в организации, уходом на пенсию.

37. Перечень помещений, оборудования, транспортных средств и средств связи, передаваемых работодателем профсоюзной организации для осуществления ее деятельности.

38. Положение о порядке ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора (внесению изменений и дополнений).

39. Положение о Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора.

40. Положение о Комиссии по пенсионным вопросам.

41. Протокол разногласий по несогласованным вопросам коллективного договора на _____ годы.