|  |  |
| --- | --- |
| **C:\Users\kbajenova\Desktop\Безымянный.png** | **Комитет по труду и занятости**  **населения Курской области** |

****

**Федерация организаций профсоюзов**

**Курской области**

***Макет***

***коллективного договора***

***г. Курск - 2021 г.***

*(страницы коллективного договора должны быть пронумерованы)*

**Коллективный договор**

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

*(наименование организации)*

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

*(указать срок действия не более трех лет)*

Принят на общем собрании (конференции) работников

(протокол от «\_\_\_»\_\_\_20\_\_ г. № \_\_\_ )

*или*

Заключен на заседании Комиссии \*

(протокол от «\_\_\_» \_\_\_\_ 20 \_\_ г. № \_\_\_ )

*\* см.: Трудовой кодекс РФ, ст. 35, ч. 6*

|  |  |
| --- | --- |
| Представитель работодателя – руководитель организации или уполномоченное им лицо\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  *(подпись) (инициалы, фамилия)*  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.    *(печать)* | Представитель работников – председатель первичной профсоюзной организации или иной представитель, избранный работниками \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  *(подпись) (инициалы, фамилия)*  «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.  *(печать при наличии)* |

**Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

***Примечание:***

*Из Макета в коллективный договор организации вносятся только те обязательства, которые стороны могут исполнить!*

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

(далее – Работодатель) и работниками в лице уполномоченного в установленном порядке представителя (далее – Профком).

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

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

*или иного представителя, избранного работниками на общем собрании)*

Коллективный договор заключается в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами, *областным, отраслевым и территориальным соглашениями* *по регулированию социально-трудовых отношений*.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (далее – Стороны). Профсоюзный комитет является полномочным представителем работников (членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза). В соответствии со ст. 30 ТК РФ работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и *жилищно-бытовом обслуживании работников*, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения работодателя *(ст. 41 ТК РФ).*

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе на совместителей, надомников, работников, заключивших срочный трудовой договор.

1.5. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(ст. 41 ТК РФ).*

*(наименование работодателя)*

1.6. В целях развития социального партнерства Стороны признали необходимость создания на равноправной основе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (Приложение № \_\_) для ведения переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного *(не реже одного раза в полугодие)* контроля за ходом выполнения коллективного договора. Срок полномочий комиссии – срок действия коллективного договора. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами и данной комиссией.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими коллективным договором, отраслевым и региональным соглашениями и нормами действующего законодательства *(ст. ст. 41, 44 ТК РФ)*.

1.8. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, могут являться приложениями к коллективному договору. Соблюдение порядка учета мнения профсоюзного комитета, как выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в соответствии со ст. 371, 372 ТК РФ *либо согласно отраслевым соглашениям.*

1.9. При приёме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязуется ознакомить работников под роспись с коллективным договором.

***Раздел 2. Трудовые отношения,***

***права и обязанности сторон трудовых отношений***

*(данный раздел необязателен, вносится в коллективный договор*

*на усмотрение Сторон)*

*2.1. 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.*

*2.2. В этих целях* ***Работодатель обязуется:***

*2.2.1 добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать снижения тарифных ставок (должностных окладов) и расценок ниже действующих;*

*2.2.2 обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;*

*2.2.3 обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;*

*2.2.4 создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;*

*2.2.5 проводить подготовку и дополнительное профессиональное образование работников в порядке и на условиях, определенными локальными нормативными актами организации (ст. 196 ТК РФ);*

*2.2.6 осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;*

*2.2.7 предоставлять профкому информацию о выполнении социально-экономических показателей;*

*2.2.8 предоставлять по требованию профкома отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также социальных программ (по занятости, подготовке и обучению кадров, оздоровлению работников и др.);*

*2.2.9 создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюза и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;*

*2.2.10 сотрудничать с профкомом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;*

*2.2.11 своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;*

*2.2.12 возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ).*

***2.3. Профком обязуется:***

*2.3.1 способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами, в т.ч. путем возобновления и развития экономического трудового соревнования работников с целью повышения эффективности их труда, установления совместно с работодателем прогрессивных систем поощрения передовиков и новаторов производства;*

*2.3.2 способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);*

*2.3.3 представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);*

*2.3.4 вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);*

*2.3.5 участвовать в разработке положений по справедливому распределению вновь вводимого или получаемого жилья;*

*2.3.6 добиваться от работодателя приостановки или отмены решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям, локальных нормативных актов, принятых без необходимого согласования с представительным органом работников (ст. 372 ТК РФ);*

*2.3.7 контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);*

*2.3.8 выражать свое мнение при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;*

*2.3.9 добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;*

*2.3.10 вносить предложения работодателю по совершенствованию систем, форм и размеров оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития организации и ее кадровой политики, экономическому и трудовому соревнованию, способствующему более качественному выполнению обязанностей по трудовому договору;*

*2.3.11 предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости;*

*вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;*

*2.3.12 осуществлять самостоятельно или через уполномоченных лиц по охране труда или инспекцию труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;*

*2.3.13 участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;*

*2.3.14 добиваться роста реальной заработной платы, и повышения ее доли в стоимости работ и услуг, продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;*

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

***2.4. Работники обязуются:***

*2.4.1 добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору (часть вторая ст. 21 ТК РФ);*

*2.4.2 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда часть вторая ст. 21 ТК РФ);*

*2.4.3 способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;*

*2.4.5 бережно относиться к имуществу работодателя;*

*2.4.6 создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;*

*2.4.7 не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, его имуществу и финансам;*

*2.4.8 принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;*

*2.4.9 содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать их сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в цехе (отделе) и на территории организации, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;*

*2.4.10 эффективно использовать машины, станки и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;*

*2.4.11 вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации и проживания в общежитии.*

***2.5. Работодатель имеет право:***

*2.5.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;*

*2.5.2 поощрять работников за добросовестный труд;*

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

*2.5.4 принимать локальные нормативные акты, в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.12.);*

***2.6. Профком имеет право:***

*2.6.1 получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, в частности:*

*- реорганизации и ликвидации работодателя;*

*- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;*

*- подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников;*

*- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами;*

*2.6.2 вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);*

*2.6.3 свободно распространять информацию о своей деятельности;*

*2.6.4 оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.*

***2.7. Работники имеют право на:***

*2.7.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;*

*2.7.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;*

*2.7.3 рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;*

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

*2.7.5 отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;*

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

*2.7.7 подготовку и дополнительное профессиональное образование;*

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

*2.7.9 объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;*

*2.7.10 ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;*

*2.7.11 защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;*

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

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

*2.7.14 обязательное социальное, мед. страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.*

***2.8. Трудовая книжка и сведения о трудовой деятельности работника.***

*(можно данный подраздел предусмотреть в*

*Правилах внутреннего трудового распорядка)*

*2.8.1. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.*

*В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.*

*По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.*

*2.8.2. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.*

*В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация.*

*В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.*

*Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:*

*у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);*

*в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;*

*в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;*

*с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.*

*Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:*

*в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;*

*при увольнении в день прекращения трудового договора.*

**Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости**

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном ТК РФ.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению;

3.2.2 заключать срочные трудовые договоры только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, в том числе с заместителями руководителя организации и главным бухгалтером, руководителями филиалов и структурных подразделений, которые могут расторгаться досрочно по инициативе работника или по инициативе работодателя *(ст. 81 ТК РФ)*;

3.2.3предусмотреть на \_\_\_\_\_\_\_ год \_\_\_\_\_\_\_ рабочих мест трудоустройства для лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов) и пострадавших на производстве *(пункт обязательный для включения в коллективный договор)*;

3.2.4 изменять трудовой договор (перевод на другую работу и перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, ее реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством *(ст.ст. 72-76 ТК РФ)*;

3.2.5 сообщать в письменной форме профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников организации о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников - соответственно не менее чем за три месяца;

3.2.6 р*азрабатывать совместно с профкомом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объёмов производства, ухудшения финансово-экономического состояния организации, в которых предусматривать мероприятия по недопущению ликвидации организации, её подразделений, изменению формы собственности или организационно-правовой формы организации, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного, не менее чем за три месяца уведомления профсоюза;*

3.2.7 представлять в профком не позднее, *чем за три месяца* проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.8 обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

*(см. Отраслевое соглашение)*

а) семейные при наличии двух и более иждивенцев;

б) лица предпенсионного возраста (за 5 летдо пенсии);

в) проработавшие на предприятии от \_\_\_\_ до \_\_\_\_ лет *(по Соглашению)*;

г) работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;

д) инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;

е) работники моложе 18 лет;

ж) руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденные от основной работы;

з) другие категории *(конкретизировать для своей организации)*;

3.2.9 предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее \_\_\_часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

3.2.10 содействовать работнику, желающему пройти переобучение и приобрести другую профессию;

3.2.11 не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в отпуске;

б) лиц в возрасте до восемнадцати лет *(ст. 269 ТК РФ);*

в) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (*ст. 261 ТК РФ);*

г) одиноких матерей или отцов, имеющих детей в возрасте до шестнадцати лет.

3.2.12 при сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.3. **Стороны совместно** способствуют выполнению областной целевой программы «Содействие занятости населения Курской области», обратив особое внимание на:

а) сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала работников;

б) упреждающую переподготовку высвобождаемых работников за счет средств работодателя;

в) внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности;

г) увольнение работников по сокращению численности штата применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства у работодателя и через службу занятости;

д) обеспечение мер по социальной защите высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством, отраслевым и региональными соглашениями, настоящим коллективным договором.

**3.4. Профком обязуется:**

3.4.1 осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.4.2 инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профкома;

3.4.3 представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза *(ст. 373 ТК РФ);*

3.4.4 обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.4.5 участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.4.6 предпринимать предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

**Раздел 4. Рабочее время**

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников – 40 часов в неделю. Для работников устанавливается пятидневная *(шестидневная)* рабочая неделя с выходным(и) днем(днями): суббота и воскресенье.

С учетом специфики работы в организации работодатель устанавливает для работников, указанных в Приложении №\_\_\_\_, суммированный учет рабочего времени *(статья 104 ТК РФ).* Учетный период не должен превышать *конкретно указать* (месяц, квартал, полугодие, год).

Для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не должен превышать три месяца. В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, отраслевым (межотраслевым) соглашением и *коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года (необходимо прописать).*

4.2. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № \_\_\_) и графиками сменности.

*Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников и отдельных участков производства определена и отражена в Приложении № \_\_\_\_.*

4.3. Рабочее время и время отдыха при работе вахтовым методом регламентируется графиком работы на вахте (*ст. ст. 299, 300, 301 ТК РФ).*

4.4. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части в случаях особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены) (Приложение № \_\_\_\_).

4.5. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работников к работе за пределами продолжительности рабочего времени:

для сверхурочной работы *(статья 99 ТК РФ)*;

если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня *(статья 101 ТК РФ). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.*

4.6. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в соответствии со ст. 113 ТК РФ *(предусмотреть порядок привлечения)*.

*Предусмотреть в Коллективном договоре или в Правилах внутреннего трудового распорядка организацию дистанционной работы сотрудников с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, утвержденных решением от 26.03.2021 протокол № 2 и Главы 49.1. Трудового кодекса РФ.*

**Раздел 5. Время отдыха**

5.1. В течение рабочего дня (смены) работодатель предоставляет работнику перерыв для отдыха и питания *(не более двух часов и не менее 30 минут, конкретизировать)*, который в рабочее время не включается. Время и продолжительность перерыва устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем *(статья 108 ТК РФ).* А для работников, работающих с суммированным учетом рабочего времени – *(конкретизировать)* время на прием пищи и отдыха включается в рабочее время *(если есть возможность их замены)*.

5.2. Всем работниками предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю (суббота и воскресенье), при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Выходные дни устанавливаются правилами внутреннего распорядка организации.

5.3. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка *(статьи 114 и 115 ТК РФ).*

5.4. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года *(статья 123 ТК РФ).*

Отпуск матерям и отцам, в семьях которых двое и более детей в возрасте до 18 лет, предоставляют в любое время по их желанию.

5.5. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Приложениями:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда *(конкретизировать по профессиям, должностям и указать количество календарных дней согласно картам аттестации или результатам специальной оценки условий труда)*;

- за ненормированный рабочий день;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором *(ст. 116 ТК РФ)*.

*Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников, в порядке и на условиях, определенных по согласованию с профкомом.*

5.6. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.7. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы *(ст. 128 ТК РФ)*:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, 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;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней. *(В этих случаях можно предусмотреть оплачиваемый отпуск с любым количеством календарных дней).*

*5.8. В целях реализации Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации» и раздела 4 Соглашения между Администрацией Курской области, Союзом «Федерация организаций профсоюзов Курской области» и Объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Курской области» на 2022-2024 годы предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы:*

*а) работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет - до \_\_\_\_ календарных дней в году;*

*б) работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до \_\_\_\_ календарных дней в году;*

*в) одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет - до \_\_\_\_ календарных дней в году;*

*г) отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до \_\_\_\_ календарных дней в году.*

5.9. Указать категории работников и случаи *(сверх установленных статьей 128 ТК РФ)*, когда на основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

д) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - до \_\_\_\_ календарных дней в году;

е) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - до \_\_\_\_ календарных дней в году.

**5.10. Профком обязуется:**

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства в части времени отдыха;

б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений трудового законодательства в части времени отдыха;

е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

**5.11. Оплата отпусков.**

5.11.1 Работодатель обязан производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала *(статья 136 ТК РФ)*.

5.12.2 В соответствии с частью 4 ст. 139 ТК РФ средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

**Раздел 6. Оплата и нормирование труда**

*(предусмотреть в этом разделе порядок проведения индексации заработной платы либо разработать отдельный локальный нормативный акт)*

6.1. 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).*

6.2. Оплата труда работников производится на основе Положения об оплате труда, которое принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников *(ст.ст. 135, 143* *ТК РФ)* (Приложение № \_\_\_\_\_)*.*

6.3. Минимальная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда *(ст. 133 ТК РФ)*.

6.4. **Работодатель обязуется**:

6.4.1 выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца, а именно \_\_\_\_\_ числа - за первую половину месяца и \_\_\_\_\_\_ числа - за вторую половину месяца.

*(В случае если организация выплачивает разным подразделениям в разные дни, то необходимо предусмотреть выплату заработной плату по подразделениям)*

Стороны договорились выплату заработной платы по участкам, производствам и подразделениям работодателя производить каждые полмесяца в следующие сроки:

Подразделения Дата выплаты зарплаты

I половина II половина

1. Дирекция

2. Управление делами

3. Службы управления

…

6.4.2 производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;

6.4.3 производить доплату работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № \_\_\_)*;*

6.4.4. оплачивать труд рабочих-повременщиков, а также служащих при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации *(ст. 150 ТК РФ);*

6.4.5 оплачивать труд рабочих-сдельщиков по расценкам выполняемой работы. В тех случаях, когда по характеру производства им поручается выполнение работ, тарифицированных ниже присвоенных им разрядов, выплачивается межразрядная разница;

6.4.6 выплачивать надбавку за профмастерство в размере \_\_\_\_% к тарифной ставке, включая доплаты за условия труда и напряженность норм, в зависимости от присвоенного рабочему разряда (Приложение № \_\_\_). Положение о порядке, условиях и размере надбавок за профмастерство, принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников;

6.4.7 производить надбавку за вахтовый метод организации работ в размере 30 % тарифной ставки (оклада);

6.4.8 производить доплаты за руководство бригадой бригадирам из числа рабочих, не освобождённым от основной работы, с численностью рабочих до 10 человек в размере до 10%, свыше 10 до 25 человек - до 15%, свыше 25 человек - до 20% тарифной ставки. Доплаты за руководство бригадой и их размеры устанавливаются по договоренности сторон и выплачиваются, как правило, при условии выполнения бригадой производственных заданий и высоком качестве продукции;

6.4.9 производить оплату труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком, в соответствии со ст. 156 ТК РФ;

6.4.10 установить размер доплат работникам за работу в ночную смену - \_\_\_\_% тарифной ставки (оклада), а за работу в вечернее время – соответственно \_\_\_\_\_\_%.

*(Согласно п. 2.18. Соглашения между Администрацией Курской области, Союзом «Федерация организаций профсоюзов Курской области» и Объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Курской области» на 2022-2024 годы в размере не ниже 40 % часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время);*

6.4.11 при выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Заработная плата работнику переводится в кредитную организацию на пластиковую карту. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.4.12 письменно извещать работников обо всех изменениях по уменьшению размеров оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

6.4.13 производить выплату заработной платы в денежной форме.

*По письменному заявлению работника доля его заработной платы в размере, не превышающем 20% от начисленной месячной заработной платы, может выплачиваться в иной (неденежной) форме, не противоречащей законодательству Российской Федерации.*

6.4.14 оплачивать время простоя в соответствии со ст. 157 ТК РФ *(расписать конкретно случаи)*;

6.4. 15 сохранять за работниками их прежнюю заработную плату на период освоения нового производства (продукции) *(ст. 158 ТК РФ).*

6.4.16 определить по согласованию с профкомом периоды работы, используемые для расчета средней заработной платы, если они отличаются от установленного ТК РФ периода *(ст. 139 ТК РФ).*

**6.5. Профком обязуется:**

6.5.1 осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

6.5.2 требовать привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

6.5.3 обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

6.5.4 вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

6.5.5 обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных трудовым законодательством, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

**Раздел 7. Охрана труда**

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках, в производствах и подразделениях. Создает и укрепляет службу охраны труда и промышленной безопасности, оборудует и обеспечивает работу кабинета (уголка) охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профкома комитет (комиссию) по охране труда. Финансирует работу комитета (комиссии) по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитета (комиссии) по охране труда за счет средств работодателя.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки *(ст. 212 ТК РФ).*

7.3. Стороны исходят из того, что профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профкомом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюза об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

7.4. Стороны совместно разрабатывают мероприятия, направленные на соблюдение законодательства о труде, улучшение условий и охраны труда, профилактику производственного травматизма. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные за их выполнение указываются в С*оглашении по охране труда*, которое является неотъемлемой частью коллективного договора. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателем осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на осуществление деятельности учреждения *(статья 226 ТК РФ).*

**7.5. Работодатель обязан обеспечить:**

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

7.5.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

7.5.3. применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

7.5.4. соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

7.5.5. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

7.5.6. приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, утверждается работодателем с учетом мнения профкома и является приложением к коллективному договору;

7.5.7. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

7.5.8. недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

7.5.9. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

7.5.10. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

7.5.11. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

7.5.12. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

7.5.13. информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

7.3.14. предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

7.5.15. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

7.5.16. расследование и учет в установленном Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.5.17. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

7.5.18. беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.5.19. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом, иными федеральными законами сроки;

7.5.20. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.5.21. ознакомление работников с требованиями охраны труда;

7.5.22. разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа;

7.5.23. наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.5.24. выдачу молока (0,5 л в смену), бесплатно или других равноценных продуктов предоставление лечебно-профилактического питания, мыла (\_\_\_грамм в месяц), смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам (Приложения №№ \_\_\_\_) *(ст. ст. 221, 222 ТК РФ);*

7.5.25. полноправное участие профсоюза организации (его представителей), технической инспекции профсоюзов в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве *(ст. 229 ТК РФ)*;

7.5.26. условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда 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 на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей *(ст. 370 ТК РФ)*;

7.5.27. работу заводских и цеховых медпунктов в соответствии с установленным режимом производства, выделять необходимые денежные средства для содержания медицинских пунктов, для приобретения медицинского оборудования, инструмента, материалов, медикаментов.

7.6. В период распространения коронавирусной инфекции Работодатель:

- принимает меры по сохранению действующих и созданию новых рабочих мест с безопасными условиями труда.

- создает условия дистанционной (удаленной) работы для работников старше 65 лет, а также работников страдающих хроническими заболеваниями в период объявления режима повышенной готовности.

- обеспечивает исполнение установленных требований и рекомендаций по работе в условиях риска распространения новой коронавирусной инфекции.

- организует обследование работников организаций на новую коронавирусную инфекцию, содействуют их вакцинации и в соответствии с санитарными нормами Роспотребнадзора обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты.

**7.6. Профком обязуется:**

7.6.1 представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.6.2 готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы на участках, цехах производствах;

7.6.3 контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

7.6.4 осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;

7.6.5 контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

***Раздел 8. Особенности регулирования труда женщин***

*8.1. Стороны согласились, что в целях сохранения квалифицированных женских кадров и предупреждения чрезмерной женской безработицы в условиях временного сокращения (спада) производства* ***работодатель принимает на себя обязательства*** *по принятию мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью****:***

*8.1.1 организовать временные рабочие места для женщин, подлежащих высвобождению (создание временных коллективов для решения возникающих в организации и в регионе задач, создание малых предприятий и др.);*

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

*8.1.3 переводить производственные подразделения, укомплектованные квалифицированными женскими кадрами, с согласия занятых в них женщин, на неполное рабочее время, вместо их высвобождения в связи с сокращением объема производства;*

*8.1.4 оказывать предпочтение в приеме на работу после реконструкции организации (структурного подразделения) ранее работавшим здесь женщинам, пожелавшим вернуться на предприятие, организовать, в случае необходимости, их переобучение;*

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

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

*8.2.2 освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов – до16 лет), по их просьбе, от ночных смен;*

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

*8.2.4 предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 (вариант 10-12) лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы (вариант: с частичной оплатой) в количестве \_\_\_\_\_ (одного, двух дней) в месяц;*

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

*8.2.6 женщинам – работницам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет и с 1,5 до 3 лет, ежемесячно кроме пособия из средств социального страхования выплачивать материальную помощь за счет средств организации в размере \_\_\_\_% от прожиточного минимума в области.*

*Включить обязательства, предусмотренные п.п. 4.39., 4.40., 4.41. Соглашения между Администрацией Курской области, Союзом «Федерация организаций профсоюзов Курской области» и Объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Курской области» на 2019-2021 годы.*

**Раздел 9. Социальная защита молодежи**

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии организации, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в организации **Стороны коллективного договора договорились:**

9.1. Создать Совет молодых специалистов (Молодежный совет).

9.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов.

9.3. Создать общественные Советы (комиссии) по работе с молодежью в организации.

9.4. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

**9.5. Работодатель обязуется:**

*- производить молодым работникам, окончившим высшее или среднее специальное заведение единовременную выплату в размере \_\_\_\_ руб. при условии непрерывного стажа в организации не менее \_\_\_\_лет;*

*- в течение \_\_\_ лет с момента заключения трудового договора не увольнять молодого работника в связи с сокращением численности или штата работников;*

*- преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, имеют также молодые работники;*

- предусмотреть для выпускников образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования дополнительные гарантии в связи с сокращением численности или штата работников организации в первые два года после обучения (п. 4.36. Соглашения между Администрацией Курской области, Союзом «Федерация организаций профсоюзов Курской области» и Объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Курской области» на 2022-2024 годы);

*- для закрепления молодых кадров на предприятии устанавливать повышающий коэффициент в размере \_\_\_% от оплаты труда в течение \_\_ лет подряд;*

*- закреплять за всеми молодыми работниками наставников и выплачивать наставникам надбавку к окладу не менее \_\_\_% от размера должностного оклада;*

*- предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором;*

*- производить ежемесячную доплату к стипендии работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, направленным на учебу организацией, в зависимости от успеваемости и на условиях соответствующего Положения;*

*- обеспечивать молодежи доступность к бесплатным занятиям спортом, самодеятельностью (в т.ч. технической), удовлетворению творческих способностей и интересов;*

*- осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.*

**9.6. Профком обязуется:**

9.6.1 активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

9.6.2 проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

9.6.3 оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий;

9.6.4 контролировать обязательность проведения предварительного медицинского осмотра при заключении работодателем трудового договора с лицами, не достигшими возраста восемнадцати лет (ст. 69 ТК РФ);

9.6.5 не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших восемнадцати лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности;

9.6.6 контролировать предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков работникам в возрасте до восемнадцати лет в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ;

9.6.7 контролировать соблюдение прав работников в возрасте до восемнадцати лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ);

9.6.8 добиваться льгот для молодых работников на предоставление им общежития, жилья и т.п.;

9.6.9 информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их соц-экономических интересов.

**Раздел 10. Гарантии и компенсации**

**10.1. Гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу.** При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

**10.2. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности.** При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

**10.3.****Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании.** При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

**10.3. Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр.** На время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

**10.4.** **Гарантии работникам при прохождении диспансеризации.** Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном [законодательством](consultantplus://offline/ref=31B830A140E5079851C2E87F619971337221ECDB36CF3A998B0AA8656E3D4E0D8C98B9B2C86F9000F21E902758459CEFF84DF8AA0BaFw0M) в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие [возраста](consultantplus://offline/ref=31B830A140E5079851C2E87F619971337221ECDB30CF3A998B0AA8656E3D4E0D8C98B9B2C56B9000F21E902758459CEFF84DF8AA0BaFw0M), дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

**10.5.** **Гарантии и компенсации работникам, прошедшим вакцинацию.** На основанииРаспоряжения Губернатора Курской области от 28.10.2021 № 358-рг «О внесении изменений в распоряжение Губернатора Курской области от 10.03.2020 № 60-рг «О введении режима повышенной готовности» работодателям предоставлять работающим гражданам два выходных дня для вакцинации. Порядок предоставления таких дней предусмотреть в Коллективном договоре или Правилах внутреннего трудового распорядка (Рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

*Например, можно предусмотреть освобождение от работы с сохранением заработной платы в день проведения вакцинации работников (или следующий день после вакцинации), а также в день связанного с этим медицинского осмотра; выплату материального поощрения и т.д.*

**10.6.** **Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов.** В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

**11. Социальные гарантии и льготы**

***Социальное, медицинское и пенсионное страхование***

***11.1. Работодатель обязуется:***

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

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

*11.1.3 гарантировать: ежегодное предоставление путевок на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям с полной компенсацией их стоимости; возможность получения медобслуживания, консультаций, лечебно-профилактических мероприятий в других местностях, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства работника;*

*11.1.4 обеспечить деятельность комиссии по социальному страхованию в организации;*

*11.1.5 обеспечить медицинское обслуживание детских дошкольных учреждений, баз отдыха, детских оздоровительных лагерей, оказывать финансовую поддержку оздоровительным лагерям, сохранить материальную базу детского отдыха, не допускать закрытия и перепрофилирования детских оздоровительных лагерей; (при их наличии);*

*11.1.6 оздоровить в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период осенних, зимних и весенних каникул не менее \_\_\_\_\_\_\_ детей работников;*

*11.1.7 в новогодние праздники организовывать для детей новогодние подарки средней стоимостью \_\_\_\_ рублей за счет средств организации и других финансовых источников;*

*11.1.8 оздоровить в \_\_\_\_\_ году не менее \_\_\_ работников и членов их семей, в т.ч. \_\_\_\_\_ человек в оздоровительных учреждениях, предназначенных для отдыха родителей с детьми. При этом путевки в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения приобретаются за счет средств социального страхования на сумму \_\_\_\_\_ тыс. руб. и за счет средств работодателя, предусмотренных на социальное развитие, на сумму \_\_\_\_\_\_ тыс. руб. всего за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ год;*

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

*11.1.10 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;*

*11.1.11 предоставлять медицинское обслуживание в принадлежащей работодателю поликлинике неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию из организации;*

*11.1.12 обеспечить выделение денежных средств для оснащения здравпунктов оборудованием, приобретения лекарств, для обеспечения других оздоровительных мероприятий;*

*11.1.13 выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию;*

*11.1.14 устанавливать неработающим пенсионерам ежемесячную доплату к пенсии;*

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

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

***11.2. Профком обязуется:***

*11.2.1 участвовать в разработке программы инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;*

*11.2.2 обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;*

*11.2.3 осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);*

*11.2.4 содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;*

*11.2.5 активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;*

*11.2.6 контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.*

***Общественное питание на производстве***

***11.3. Стороны решили*** *предпринять меры по улучшению организации общественного, в т.ч. горячего питания на участках, в цехах и производствах. В этих целях:*

***11.3.1. Работодатель обязуется:***

*- организовать на производстве общественное питание в \_\_\_\_\_ столовых (буфетах) из расчета не менее … посадочных мест;*

*- для работников, не пользующихся столовой (буфетом), организовать комнаты (места) для приема пищи. (Норма – 25 мест на 100 работающих);*

*- предоставлять бесплатно предприятиям общественного питания на производстве помещения с освещением и отоплением, топливом, горячей и холодной водой для приготовления пищи; электроэнергию, торгово-технологическое, холодильное и другое оборудование, мебель и другие средства, необходимые для нормальной работы столовых, буфетов и столов заказов в организации, а также транспорт для перевозки продуктов;*

*- организовать диетическое питание для нуждающихся в нем работников (по соглашению сторон).*

***11.3.2 Каждый работник*** *ежедневно имеет право на бесплатные или частично оплачиваемые обеды, для чего ему выдаются специальные талоны на питание. Размер предоставляемой дотации, определяется работодателем по согласованию с профкомом.*

*Бесплатными обедами из расчета \_\_\_\_ рублей за обед обеспечиваются работники ночных смен, а также работники производств с вредными и особо вредными условиями труда, беременные женщины. Другим работникам основного производства обеды предоставляются за \_\_\_\_% их стоимости с выдачей соответствующих талонов.*

***11.3.3 Стороны договорились****, что стоимость талонов на питание индексируется одновременно с индексацией заработной платы в организации.*

***Культура, спорт, быт***

***11.4.******Стороны принимают на себя обязательства*** *по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.*

***11.4.1 Работодатель:***

*- предоставляет профкому в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя либо арендованные им объекты культурного, спортивного, туристского и оздоровительного назначения;*

*- обеспечивает за счет работодателя техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов;*

*- отчисляет профкому денежные средства в сумме \_\_\_\_ тыс. рублей на проведение в коллективе работников культурно-массовой и физкультурной работы (вариант: \_\_\_\_\_% от фонда заработной платы работников) (ст. 377 ТК РФ);*

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

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

*- не допускает перепрофилирования, приватизации или передачи объектов социально-культурной сферы и спорта, находящихся на балансе организации, другим организациям без согласования с профкомом;*

*- при отсутствии общественного транспорта обеспечивает доставку работников служебным транспортом (арендуемым транспортом) к месту работы и обратно согласно графикам сменности, если расстояние от места проживания до места работы составляет более трех километров.*

***11.4.2 Профком:***

*- направляет деятельность подведомственных учреждений культуры, спорта, отдыха, туризма, оздоровительно-физкультурных объектов на удовлетворение, прежде всего, интересов и потребностей работников и членов их семей;*

*- осуществляет контроль за своевременным и целенаправленным использованием средств на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.*

**Раздел 12. Дополнительные социальные гарантии,**

**компенсации и льготы**

12.1. **Стороны согласились** на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

12.1.1 выделять средства для поощрения победителей соревнования, удостоенных звания «Лучший по профессии» в соответствии с Положением об этом соревновании;

12.1.2 поощрять за безупречный труд *на предприятии при стаже работы не менее 10 (15) лет* в связи с

50-летием - в размере - \_\_\_\_\_\_\_руб.

55-летием - в размере - \_\_\_\_\_\_\_руб.

60-летием - в размере - \_\_\_\_\_\_\_руб.

65-летием - в размере - \_\_\_\_\_\_\_руб.;

12.1.3 установить поощрительную систему при присвоении звания «Почетный работник» организации:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб.;

12.1.4 работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый или отпуск без сохранения заработной платы до 5-ти дней в случаях:

* собственной свадьбы;
* свадьбы детей;
* рождения ребенка;
* смерти супруга(и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);

12.1.5 работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск 1 сентября (другое число начала учебного года) матери (отцу) *первоклассника*;

12.1.6 оказывать за счет средств работодателя материальную помощь:

- на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти в размере до \_\_\_ руб.;

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

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

- в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.);

- адресную социальную поддержку малообеспеченным категориям работников;

- при поступлении ребенка в первый класс – не менее 3-х тысяч рублей;

12.1.7 профком выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях;

12.1.8 семьям лиц, погибших в организации, работодатель выплачивает ежемесячную материальную помощь в размере \_\_\_\_прожиточного минимума *(обычно 0,3-0,5 величины ПМ)* на каждого ребенка до окончания обучения его в очном учебном заведении, но не более чем до 23 лет.

12.1.9. работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования для получения второго (третьего) высшего образования работодатель предоставляет дополнительные отпуска (при предоставлении соответствующей справки-вызова) с сохранением среднего заработка.

12.1.10. работодатель *выделяет денежные средства для приобретения проездных билетов работникам,………(указать должности).*

**Раздел 13. Обеспечение прав и гарантий деятельности**

**профсоюзной организации**

13.1. **Работодатель и профсоюзная организация** строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и другими законодательными актами.

**13.2. Работодатель признает,** что профсоюзная организация является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

13.2.1 защиты социально-трудовых прав и интересов работников *(ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)*;

13.2.2 содействия их занятости;

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

13.2.4 соблюдения трудового законодательства;

13.2.5 участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений.

**13.3. Работодатель,** должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзной организации в её деятельности.

13.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюза в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором **работодатель обязуется:**

13.4.1 соблюдать права профсоюзной организации, установленные действующим законодательством и настоящим коллективным договором *(глава 58 ТК РФ)*;

13.4.2 не препятствовать представителям профсоюза, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав *(ст. 370 ТК РФ части третья-пятая, п. 5 ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);*

13.4.3 представлять профсоюзной организации по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистической отчетности по согласованному перечню *(ст. 37 части седьмая и восьмая ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);*

13.4.4 безвозмездно предоставлять профсоюзной организации помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники *по перечню, согласованному с работодателем и прилагаемому к коллективному договору (Приложение № \_\_\_\_\_\_)*;

13.4.5 осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзной организации. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией.

13.4.6 производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов, не ограничивать внутренними средствами радиовещания и местного телевидения *(ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);*

13.4.7 распространять действующие в организации социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных и наемных работников профорганов организации;

13.4.8 предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации *(глава 8 ТК РФ);*

13.4.9 расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей;

13.4.10 сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере \_\_% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзной организации одновременно с выплатой заработной платы. При задержке перечислений профсоюзных взносов свыше трех месяцев работодателем выплачивается пеня в размере \_\_\_ %. *Коллективным договором предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счета профсоюза по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, согласно пункту 1.2. настоящего коллективного договора;*

13.5. Сохранять средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, за освобожденными от производственной работы профсоюзными работниками после окончания ими выборных полномочий при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в той же организации.

13.6*.* Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов:

13.6.1 для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и законодательства по охране труда, за выполнением коллективного договора, др.) с оплатой в размере средней заработной платы за счет работодателя:

председателю профсоюзного комитета \_\_\_\_\_\_\_\_часов в неделю,

его заместителю \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_часов в неделю,

председателям цехкомов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_часов в неделю,

уполномоченным профсоюзного комитета по охране труда\_\_\_\_часов в неделю;

13.7.2 на время кратковременной профсоюзной учебы \_\_\_дней в год;

13.7.3 для участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

13.8. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, работников, указанных в части первой настоящей статьи, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

13.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

**Раздел 14. Контроль за выполнением коллективного договора**

14.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

14.2. **Стороны обязуются**:

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

14.2.2 взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

14.3. Председатель профкома, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию работодателя о ходе выполнения положений и мероприятий коллективного договора.

14.4. По требованию профкома работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору *(часть вторая п. 2 ст. 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).*

**Раздел 15. Заключительные положения**

15.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(до трех лет)*.

Он вступает в силу со дня подписания (*или с \_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_года, т.е. конкретной даты, установленной коллективным договором)*.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

15.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

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

15.3. При недостижении согласия между Сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с положениями главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

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

15.5. Работодатель (представитель работодателя) обязуется в течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в комитет по труду и занятости населения Курской области (г. Курск, Красная площадь, д. 8, 3 этаж), а также обязуется в течение \_\_\_\_ дней после подписания коллективного договора довести его текст до сведения всех работников организации.