

## Примерный макет коллективного договора (методические рекомендации)

### 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения (*наименование организации, индивидуального предпринимателя*) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Московской области являются: работодатель (*указать наименование организации, филиала, иного обособленного подразделения*), представленный в лице (*указать должность, Ф.И.О.*), действующий на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», с одной стороны, и работники (*наименование организации*), представленные первичной профсоюзной организацией, в лице ее председателя (*указать Ф.И.О.*), именуемой далее «Профсоюз», с другой стороны, действующего на основании Устава профсоюза либо Положения о первичной профсоюзной организации. (*В случае отсутствия профсоюзной организации: «представленные полномочным представителем работников в лице (указать Ф.И.О. полномочного представителя)*), действующего на основании протокола общего собрания или конференции работников (*указать дату и номер*), «именуемые далее «Работники»).

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

- обеспечения баланса интересов работников и Работодателя;
- создания системы социально-трудовых отношений в организации (у индивидуального предпринимателя), максимально способствующей стабильности и эффективности работы, долгосрочному поступательному развитию организации, росту общественного престижа и деловой репутации Работодателя и Профсоюза (в случае отсутствия Профсоюза – полномочного представительного органа работников);
- установления социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение работников;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и открытость в отношениях друг с другом.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам форм, систем, размеров оплаты труда и компенсационных выплат работников; механизма регулирования оплаты труда с учетом роста потребительских цен, уровня инфляции; занятости, переобучения, условий высвобождения работников; улучшения условий и охраны труда работников (в том числе женщин и молодежи); выплата пособий и компенсаций; организация оздоровления работников и членов их семей; рабочего времени и времени отдыха (в том числе продолжительности отпусков); гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением; закрепления дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий работников; участия работников в

управлении организацией; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации и другие вопросы, определенные сторонами.

1.6. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз (иной полномочный представитель работников) выступают равноправными и деловыми партнерами. Работники в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации участвуют в управлении организацией.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.8. Стороны при разработке проекта коллективного договора руководствуются обязательствами областного (вариант: федерального) отраслевого соглашения (указать полное название соглашения), обязательствами территориального трехстороннего соглашения (указать полное название) и Московского областного трехстороннего (регионального) соглашения. *(Можно указать то распространяющееся на работников соглашение, в котором обязательства являются наиболее предпочтительными для работников).*

1.9. В случае если в областные (федеральные) законодательные и нормативные акты, областное (федеральное) отраслевое, в Московское областное (региональное), в территориальное трехстороннее соглашение будут внесены существенные изменения Стороны обязуются в месячный срок провести коллективные переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях коллективного договора, не ухудшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.10. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.11. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

## 2. Производственно-экономическая деятельность

2.1. Стороны, осуществляя производственно-экономическую деятельность, обязуются направить усилия на выпуск и реализацию конкурентоспособной продукции (услуг), соответствующей современным стандартам и требованиям; техническое перевооружение и модернизацию производства; внедрение передовых технологий; рост производительности труда, укрепление производственной и исполнительской дисциплины, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

2.2. Стороны договорились ежегодно выполнять следующую производственную программу:

- рост объемов выпускаемой продукции (услуг) не менее \_\_\_\_\_ %
- рост производительности труда \_\_\_\_\_ %
- рост объемов реализованной продукции \_\_\_\_\_ %
- увеличение фонда оплаты труда работников \_\_\_\_\_ %
- удельный вес расходов на оплату труда в себестоимости продукции (услуг) не менее \_\_\_\_\_ %.
- рост инвестиций в основные фонды \_\_\_\_\_ %

*(как вариант, возможно, установить абсолютные показатели по каждому году в рамках периода действия коллективного договора).*

2.3. Стороны договорились совместно обсуждать направления распределения оставшейся в распоряжении организации (индивидуального предпринимателя) прибыли.

2.4. В целях выполнения производственной программы Работодатель обязуется:

- организовать ритмичную работу производства, своевременно обеспечивать его сырьем, материалами, топливно-энергетическими ресурсами;
- обеспечить своевременное техническое обслуживание и ремонт оборудования;
- принять меры по обновлению основных фондов, внедрению \_\_\_\_\_ (указать конкретно какие передовые технологии и методы управления надо внедрить);
- разрабатывать и реализовывать (какие конкретно) программы по продвижению продукции (услуг) на российский и зарубежный рынки сбыта в соответствии с системами качества;
- обеспечить работникам условия труда, отвечающие санитарно-гигиеническим нормам, подтвержденные результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда);
- обеспечивать повышение заработной платы работникам по мере роста экономических показателей, но не ниже, чем это предусмотрено Региональным, отраслевым, территориальным соглашениями;
- информировать работников об экономическом и финансовом состоянии организации;
- совместно с Профсоюзом организовать трудовое соревнование (внутрипроизводственное соревнование), индивидуальное соревнование – конкурсы на звание «Лучший по профессии», используя возможные формы материального и морального поощрения (занесения в «Книгу почета», «Доску Почета» и т.д.).

2.5. Работодатель имеет право создавать производственный совет (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) – совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников (статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.6. Профсоюз (*Работники*) обязуется поддерживать реализацию мероприятий, направленных на достижение производственных показателей, на повышение трудовой дисциплины, и обеспечение сохранности имущества организации.

### **3. Трудовые отношения**

3.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), который оформляется в случаях: \_\_\_\_\_ (перечислить необходимые случаи заключения срочного трудового договора, при этом необходимо учитывать статью 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Можно записать «в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации»).

3.3. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению

Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

3.4. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьями 72-1, 72-2 Трудового кодекса Российской Федерации (*можно перечислить эти случаи*).

3.6. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для \_\_\_\_ (*перечислить категории работников, указанных в статье 70 и статье 207 Трудового кодекса Российской Федерации, перечень можно расширить*).

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

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

3.7. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период (*указать срок*).

3.8. В трудовой договор обязательно должны включаться сведения о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также указываются условия труда на данном рабочем месте.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзом (*с учетом мнения Профсоюза (Работников) (Приложение №\_\_)*). Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за \_\_\_\_\_ (*указать «месяц» или другой срок*) до их введения в действие.

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

Работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, а также её размер, согласно Приложению №\_\_\_\_\_ (*требование статьи 92 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

При этом, на основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены в приложении к настоящему коллективному договору.

4.3. Работники в случаях, определенных статьей 99 Трудового кодекса РФ, могут привлекаться к сверхурочным работам *по согласованию с Профсоюзом* и при их письменном согласии. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого

работника четырех часов в течение двух дней подряд и \_\_\_\_\_ часов (*максимум 120*) в год.

4.4. По соглашению между работником и Работодателем устанавливается неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя для работников:

- беременных женщин;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением (*список можно продолжить*).

4.5. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применяется суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года. (Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка).

4.6. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины; работники в возрасте до 18 лет.

4.7. Стороны пришли к соглашению о необходимости утвердить перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части (Приложение № \_\_\_\_).

4.8. Выходные дни предоставляются работникам в следующем порядке \_\_\_\_\_ (*изложить*).

4.9. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя по согласованию с Профсоюзом. Работа в выходной день оплачивается в \_\_\_\_\_-кратном размере или компенсируется отгулом.

4.10. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе на один час – для всех работников, на \_\_\_\_\_ часа – для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

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

4.11. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней (*не менее 28*). Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней (*не менее 31*) и может быть использован ими в любое удобное для них время.

4.12. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемый Работодателем в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом мнения Профсоюза. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

4.14. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

4.15. Работнику предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска (*вариант: – отпуска без сохранения заработной платы*) в следующих случаях:

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

- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года 1 день;
- для провода детей в армию \_\_\_\_ дней;
- в связи с бракосочетанием детей работника \_\_\_\_ дней;
- в связи с переездом на новое место жительства \_\_\_\_ дней;
- при праздновании юбилейных дат (перечислить) со дня рождения \_\_\_\_ дней;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы \_\_\_\_ дней;
- для участия в похоронах родных и близких \_\_\_\_ дней;
- для ликвидации аварии в доме \_\_\_\_ дней и т.д.

4.16. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в размерах:

- работникам, занятым на работах с вредными, опасными условиями труда – согласно Приложению № \_\_\_\_; (*требование статьи 117 Трудового Кодекса Российской Федерации*).
- работникам, имеющим стаж работы в организации свыше \_\_\_\_ лет \_\_\_\_ дней;
- работникам с ненормированным рабочим днем согласно Приложению № \_\_\_\_;
- работникам, занятым на производстве в многосменном режиме (указать условия) \_\_\_\_ дней;
- работникам, не имевшим в течение периода между очередными отпусками дней нетрудоспособности (кроме случаев ухода за детьми и т.п.) \_\_\_\_ дней;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до \_\_\_\_ лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) и мужчинам, в одиночку воспитывающим детей в возрасте до \_\_\_\_ лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) \_\_\_\_ дней.

## 5. Оплата и нормирование труда

5.1. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основе «Положения о системе оплаты труда работников» (Приложение № \_\_\_\_), утвержденного с учетом мнения представительного органа работников (*по согласованию с Профсоюзом*).

5.2. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональные стандарты.

5.3. Минимальный размер заработной платы работников организации устанавливается не ниже размера, определенного Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области, заключенным между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области, трехсторонним территориальным соглашением на соответствующий период, (вариант: заработная плата работнику, отработавшему полностью месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности – в размере не ниже установленного Московским областным трехсторонним (региональным) соглашением, трехсторонним территориальным соглашением на соответствующий период).

5.4. Работодатель обязуется ежеквартально (*1 раз в полугодие*) индексировать размер тарифных ставок (окладов) с учетом индекса потребительских цен на товары и услуги (*вариант: Работодатель обязуется ежеквартально (1 раз в полугодие) индексировать заработную плату в размере не менее \_\_\_\_ %*).

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

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

5.5. Работодатель обязуется своевременно регулировать размер тарифных ставок и окладов работников с тем, чтобы тарифная часть заработка работника составляла \_\_\_\_\_% *(рекомендуется не менее 65%)* от общего его размера.

5.6. Работодатель обеспечивает ежегодный темп роста средней заработной платы работников не менее \_\_\_\_ (указать конкретный размер темпов роста) к уровню предшествующего года и доводит ее до размера, установленного областным отраслевым или территориальным трехсторонним соглашением (указать). Принимают меры по доведению средней заработной платы до уровня не менее предусмотренного Региональным соглашением *(4,3 величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленного в Московской области)*.

5.7. Заработная плата отдельного работника организации максимальным размером не ограничивается.

5.8. Средняя заработная плата руководителя организации не может превышать среднюю заработную плату по организации более чем в \_\_ раз *(рекомендуемый вариант: в 5 раз)*.

5.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере \_\_\_\_\_ *(не менее чем предусмотрено статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации)*.

Работодатель совместно с Профсоюзом разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

5.10. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил его о начале приостановки работы. Время простоя не по вине работника оплачивается в размере среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже \_\_\_\_\_ *(одной двухсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации)*.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.11. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

5.12. Размер оплаты нерабочих праздничных дней определяется Работодателем в соответствии со статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.13. Работникам организации выплачиваются следующие доплаты и надбавки, выплаты компенсационного характера *(указать размер доплат в процентах от тарифной ставки по каждому виду, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами, отраслевыми соглашениями)*:

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда *(требование статьи 147 Трудового Кодекса Российской Федерации)*;
- за сверхурочные работы *(не менее чем в двойном размере)*;
- за работу в выходной день;
- за работу с разделением смены на части – из расчета не менее \_\_\_\_\_% тарифной ставки за время работы в такой смене;
- за работу в ночное время – в размере \_\_\_\_\_ % часовой тарифной ставки (должностного оклада);
- за работу в вечернее время – в размере \_\_\_\_\_ % часовой тарифной ставки (должностного оклада);

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

– за работу в иных условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

5.14. Доплаты за руководство бригадой бригадирам (руководителям групп), не освобожденным от основной работы, устанавливаются в зависимости от численности работников бригады:

– при численности работников в бригаде от 5 до 10 чел. включительно – \_\_\_\_ *(вариант – 10% тарифной ставки (должностного оклада))*;

– при численности работников в бригаде свыше 10 чел. включительно – \_\_\_\_ *(вариант – 15% тарифной ставки (должностного оклада))*.

5.15. Вознаграждение по итогам работы организации за год выплачивается в соответствии с Положением (Приложение № \_\_\_\_).

5.16. Другие виды стимулирующих выплат (надбавка за выслугу лет, надбавка за профессиональное мастерство, надбавка за сложность и напряженность и др.) производятся в соответствии с Положением (Приложение № \_\_\_\_).

*(В коллективном договоре (либо соответствующих приложениях) указать перечень всех систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок в организации (у индивидуального предпринимателя) с тем, чтобы каждый работник имел полное представление о дополнительных выплатах к основной заработной плате.)*

5.17. Установление стимулирующих выплат, в том числе премий производится с учетом:

– показателей результативности труда деятельности работников организации *(критерии, показатели и размеры стимулирующих выплат указываются в Положении об установлении стимулирующих выплат работникам организации (Положении о премировании работников организации))*.

5.18. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению организации, за время всего обучения выплачивается стипендия в размере среднего заработка.

5.19. Работникам, производящим обучение на рабочих местах, устанавливается оплата за обучение в размере \_\_\_\_% *(вариант – 25%)* от тарифной ставки (должностного оклада) обучающего ежемесячно на весь период обучения *(вариант: производится доплата до среднего заработка)*.

5.20. Оплата труда работников по руководству производственной практикой студентов (при числе студентов-практикантов до \_\_\_\_ человек на одного руководителя) производится в размере \_\_\_\_ % *(вариант – 25%)* от тарифной ставки (должностного оклада) руководителя практики ежемесячно за весь период практики.

5.21. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу в связи с сокращением численности или штата с целью сохранения занятости, выплачивается денежная компенсация в размере разницы в заработках в течение \_\_\_\_ месяцев.

5.22. Стороны договорились сформировать резервный фонд из расчета не менее \_\_\_\_ *(вариант: 3-5 кратного размера среднемесячной заработной платы на каждого работника)* для выплат работникам заработной платы и других причитающихся выплат в случаях банкротства или ликвидации организации при отсутствии средств в фонде оплаты труда.

5.23. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с Профсоюзом (с учетом мнения Профсоюза (Работников) не чаще одного раза в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, внедрения новой техники и технологий, обеспечивающих рост производительности труда. Внеочередной пересмотр норм труда возможен лишь при условии, что при проведении

специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.

5.24. Нормы времени (выработки) на выполнение работ определяются на основе утвержденных типовых норм труда. Нормы труда применяются работодателем по согласованию с Профсоюзом *(с учетом мнения Профсоюза (Работников))*. Новые нормы труда должны быть доведены до работников не менее чем за 2 месяца до их внедрения.

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

5.26. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: \_\_\_\_\_ *(указать число)* каждого месяца – аванс и \_\_\_\_\_ *(указать число)* – окончательный расчет за предыдущий месяц работы.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзом *(с учетом мнения Профсоюза (Работников))*. Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок и др. формах, определенных статьей 131 Трудового кодекса Российской Федерации, не допускается.

5.27. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации *(могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета среднего заработка, если это не ухудшает положения работников)*.

5.28. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

## **6. Труд и занятость. Развитие персонала**

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

6.1.1. Укреплять учебно-материальную базу для производственного обучения, обеспечив ее необходимым оборудованием, инструментом, материалами, учебно-методическими пособиями.

6.1.2. Создавать условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности.

6.1.3. Разработать совместно с Профсоюзом «План повышения квалификации и подготовки кадров», являющийся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (Приложение № \_\_\_\_). На реализацию данного плана Работодатель направляет средства в размере \_\_\_\_\_ рублей, но не менее \_\_\_\_% от ФОТ.

6.1.4. Формировать резерв на замещение управленческих должностей, организовывать работу по повышению квалификации специалистов, включенных в резерв, разрабатывать и внедрять системы их продвижения по службе.

6.1.5. Заключение договора с учреждениями профессионального образования *(указать наименование)* на подготовку кадров по конкретным профессиям (специальностям): \_\_\_\_\_ *(указать наименование профессий (специальностей))*.

6.1.6. Предоставлять работникам право повышения своей квалификации за счет средств организации (индивидуального предпринимателя) с периодичностью не реже, чем раз в \_\_\_\_ лет.

6.1.7. Разрабатывать и реализовывать меры, предусматривающие создание условий для продолжения трудовой деятельности граждан предпенсионного и

пенсионного возраста, в том числе привлечение в качестве наставников для молодежи, впервые приступающей к трудовой деятельности.

6.1.8. Организовывать профессиональную подготовку и переподготовку работников предпенсионного и пенсионного возраста путем внутрифирменного профессионального обучения, а также в учреждениях профессионального образования с целью продолжения ими трудовой деятельности в соответствии с потребностью организации.

6.1.9. Проводить для учащихся общеобразовательных школ муниципального образования Дни открытых дверей (экскурсии) в организации. Организовать прохождение производственной практики учащихся выпускных классов, учреждений начального профессионального образования.

6.1.10. Обеспечивать работнику, получившему дополнительное профессиональное образование, подтвержденное документами учебного заведения, перевод на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.

6.1.11. Не увольнять выпускников образовательных учреждений профессионального образования в первый год после обучения в связи с сокращением штата работников.

6.2. Работодатель обязуется:

- обеспечивать приоритетное трудоустройство жителей Московской области на вакантные рабочие места;
- осуществлять привлечение иностранных работников в соответствии с действующим законодательством и по согласованию с Профсоюзом.

6.3. Работодатель обязуется предоставить в \_\_\_\_\_ году \_\_\_\_\_ рабочих мест для трудоустройства инвалидов и пострадавших на производстве.

6.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с участием Профсоюза (иного представительного органа работников).

Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, подлежащих увольнению в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

6.6. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за три месяца, представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- получение подготовки и дополнительного профессионального образования, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

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

- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;

6.8. Стороны договорились установить критерии массового увольнения работников с учетом норм, содержащихся в Московском областном трехстороннем (региональном) соглашении или областном отраслевом, территориальном соглашениях.

Работодатель обязуется в течение срока массового увольнения работников осуществлять за счет средств организации меры, обеспечивающие переподготовку или обучение новым профессиям работников, намеченных к увольнению, и их последующее трудоустройство.

6.9. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

6.10. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсионного возраста);

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

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до \_\_\_\_\_ возраста;

- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;

- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

- первоочередники на улучшение жилищных условий;

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

Перечень может быть расширен по договоренности сторон.

6.11. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется свободное от работы время (не менее \_\_\_\_ часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора (контракта) без принятия указанных выше мер, не допускается.

6.12. Работнику, попавшему под массовое увольнение, предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии, все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

6.13. Профсоюз обязуется сохранять уволенных работников на профсоюзном учете вплоть до их трудоустройства, оказывать материальную помощь \_\_\_\_ (указать в каком размере).

6.14. При расширении производства приоритетным правом приема на работу пользуются лица, ранее уволенные из организации в связи с сокращением численности (штата) и не имевших дисциплинарных взысканий.

6.15. При увольнении работников по сокращению численности или штата выходное пособие Работодатель выплачивает в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

- лицам, проработавшим в организации свыше 10 лет – на \_\_\_\_% выше среднего месячного заработка;

– лицам, проработавшим в организации от 5 до 10 лет – на \_\_\_\_\_% выше среднего месячного заработка.

6.16. В дополнение к гарантиям, установленным в законодательном порядке, Работодатель берет на себя следующие обязательства в отношении увольняемых работников в течение \_\_\_\_ месяцев:

– доплачивать за счет средств организации \_\_\_\_\_ рублей к пособию по безработице;

– оказывать материальную помощь в размере минимальной оплаты труда в Российской Федерации лицам (\_\_\_% от федерального МРОТ), проработавшим в организации не менее 10 лет;

– предоставлять дотацию на пользование жильем и коммунальными услугами в размере \_\_\_\_% стоимости;

– работникам, имеющим детей, частично компенсировать расходы на оплату детских садов (указать сумму), на приобретение путевок для детей (до 15 лет) в оздоровительные лагеря (указать сумму);

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

– сохранять очередность на улучшение жилищных условий.

6.17. Работодатель организует для работников с целью обмена опытом посещение родственных предприятий, специализированных отраслевых выставок и пр.

## **7. Организация и обеспечение охраны и условий труда**

Стороны договорились:

7.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

7.2. Осуществлять через комитеты (комиссии) по охране труда, уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками представительного органа проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда, выполнением обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашением об охране труда. Информировать работников о результатах указанных проверок.

7.3. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда, созданием условий для эффективной работы комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц профессиональных союзов по охране труда.

7.4. Осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

7.5. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников организации, и вырабатывать меры по их улучшению.

7.6. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей работодателя и профсоюза или иного уполномоченного работниками выборного органа, комитетов (комиссий) по охране труда вопросы выполнения Соглашения по охране труда (Приложение №\_\_\_) настоящего коллективного договора, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.7. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области об охране труда обязуется:

7.7.1. Выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в сумме \_\_\_\_\_ рублей. (Размер выделенных средств не может быть меньше, чем предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации).

7.7.2. Выполнить в полном объеме и в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране

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

7.7.3. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (*указать в соглашении по охране труда структурные подразделения, где будет проведена специальная оценка условий труда с указанием количества рабочих мест*).

7.7.4. Предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых сертифицированных средства индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать работников об их обязанностях в области охраны труда.

7.7.5. Обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.

7.7.6. Разработать (*переработать действующие*) (*указать количество*) инструкции по охране труда и обеспечить ими всех работающих в организации по профессиям и видам работ.

7.7.7. Организовывать в соответствии с требованиями трудового законодательства 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.

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

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

7.7.8. Предоставлять возможность членам комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченным по охране труда профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками выборного органа осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда на рабочих местах.

*(Предусмотреть предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюзов и членам комиссий для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю за состоянием и*

условиями охраны труда и надбавки к основной заработной плате в размере не менее 20%).

7.7.9. Обеспечить условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

7.7.10. Обеспечивать в установленном порядке проведение:

- обучения работников, в том числе руководителей организаций, вопросам охраны труда и проверку знаний требований охраны труда;
- инструктажей по охране труда;
- обучения лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов;
- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим.

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

7.7.12. Выдавать работникам сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средств индивидуальной защиты, моющие, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей за счет средств организации согласно приложению № \_\_\_\_\_ к настоящему коллективному договору (в приложении указывать наименование структурных подразделений, наименование профессий, должностей, видов работ и полагающиеся средства индивидуальной защиты со сроком носки).

Обеспечить ремонт, сушку, стирку и подгонку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств (приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»; типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты; приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»; на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда; исходя из фактических условий труда).

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

- сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда, в установленном порядке согласно приложению № \_\_\_\_\_ к настоящему коллективному договору (статьи 92, 117, 147, 219 Трудового кодекса Российской Федерации; пункт 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ; пункт 4 статьи 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ. Согласно указанным статьям Трудового кодекса Российской Федерации компенсационные меры для конкретного работника устанавливаются трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда).

- молоко или другие равноценные продукты по перечню профессий и должностей согласно приложению № \_\_\_\_\_ к настоящему коллективному договору

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

– лечебно-профилактическое питание по перечню профессий и должностей согласно приложению № \_\_\_\_ к настоящему коллективному договору *(Приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 46н «Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания»).*

7.7.14. Обеспечить работников горячих производств, цехов и участков в машиностроительных и металлообрабатывающих производствах газированной подсоленной водой, чаем.

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

7.7.16. Установить дополнительно единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

– полное возмещение расходов на погребение, сверх установленных законодательством, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством (разработать порядок возмещения расходов на погребение);

– получением работником инвалидности – \_\_\_\_\_ минимальных размеров оплаты труда;

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

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

7.7.17. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.7.18. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в том числе дополнительное.

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

– ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

– осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда *(указать в соглашении по охране труда каких конкретно);*

– выделить рабочие места в подразделениях (*указать каких*) исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

– выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения норм предельно допустимых нагрузок, установленных приложением № 3 «СП 2.2.2.1327-03. 2.2.2. Гигиена труда. Технологические процессы, материалы и оборудование, рабочий инструмент. Гигиенические требования к организации технологических процессов, производственному оборудованию и рабочему инструменту. Санитарно-эпидемиологические правила», утвержденные Главным государственным санитарным врачом РФ 23.05.2003. (*указать в соглашении по охране труда на каких рабочих местах будут проведены данные мероприятия*)

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

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

7.7.22. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда.

7.7.23. Обеспечить тепловой режим в рабочих помещениях в соответствии с санитарными нормами и правилами. В случае невозможности обеспечения соответствующего режима, устанавливать для работников укороченный рабочий день с сохранением за ними средней заработной платы.

7.7.24. Организовать и осуществлять контроль за соблюдением требований природоохранного законодательства на предприятии (в организации).

7.7.25. Организовать проведение субботников по благоустройству территорий, ремонту оборудования, зданий и сооружений.

7.7.26. Разработать в рамках Общероссийских дней защиты от экологической опасности мероприятия и организовать контроль за их выполнением.

7.7.27. Привлекать в установленном порядке средства Фонда социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами. Работодатель выделяет из полученных от Фонда социального страхования Российской Федерации средств на предупредительные меры \_\_\_\_\_ % для обучение по охране труда членов комитетов (комиссий), уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзного комитета по охране труда.

7.8. Работники обязуются:

7.8.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.8.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

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

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

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

а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя. (По усмотрению работодателя и профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками выборного органа разделом коллективного договора «Улучшение условий и охраны труда работников» могут быть предусмотрены дополнительные пункты, расширяющие обязательства сторон и не противоречащие требованиям действующих законодательных и иных нормативных актов).

## 8. Социальные гарантии и льготы

8.1. Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников организации. В этих целях:

- совместно проводить в организации учет нуждающихся в улучшении жилищных условий;

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

8.2. Работодатель обязуется обеспечить строительство жилья \_\_\_ кв. м., (детского оздоровительного лагеря или детского сада, столовой) с учетом потребностей работников с выделением необходимых средств организации.

8.3. Распределение жилой площади производить по совместному решению Работодателя и Профсоюза согласно действующему законодательству. При этом преимущественное право на получение жилья имеют: *(указать категории работников)*.

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

8.5. Ставка оплаты за проживание в общежитии устанавливается в размере \_\_\_\_\_ рублей в месяц за одно койко-место. В семейных общежитиях плата за проживание взимается на общих основаниях в соответствии с порядком, утвержденным органами местного самоуправления.

8.6. Работодатель и Профсоюз (*Работники*) информируют трудовой коллектив о состоянии жилищного фонда и его использовании.

8.7. Работникам организации предоставляются следующие виды ссуд:

- на приобретение дорогостоящих товаров народного потребления на срок \_\_\_\_\_ и в размере до \_\_\_\_\_ рублей;

- на приобретение жилья на срок \_\_\_\_\_ и в размере до \_\_\_\_\_ рублей;

- на строительство садовых домиков – на срок \_\_\_\_\_ и в размере до \_\_\_\_\_ рублей.

8.8. Работодатель обязуется обеспечить бесплатное содержание детей матерей-одиночек и работников, имеющих многодетные семьи (*неполные и многодетные семьи*), в детских дошкольных учреждениях.

8.9. Работодатель возмещает отдельным категориям работников (*указать каким*) расходы по найму жилых помещений, оплате жилищно-коммунальных услуг.

8.10. Работодатель за счет средств организации организует транспортную доставку до места работы и обратно далеко живущих работников, занятых в вечернюю и ночную

смены (*вариант: всех работников*), либо осуществляет компенсацию расходов на транспорт.

8.11. Работодатель выделяет по льготным ценам транспортные средства организации работникам для их хозяйственно-бытовых нужд.

8.12. Работодатель оказывает работникам разовую материальную помощь (представляется по заявлениям работников) в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка в размере \_\_\_\_\_;
- в связи с семейными обстоятельствами в размере \_\_\_\_\_;
- в связи с регистрацией брака, серебряной или золотой свадьбой в размере \_\_\_\_\_;
- в связи с поступлением ребенка в школу в размере \_\_\_\_\_;
- в связи с переездом на новое место жительства в размере \_\_\_\_\_;
- в связи со смертью близких родственников в размере \_\_\_\_\_;
- в связи с длительной болезнью работника в размере \_\_\_\_\_;
- в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству Профсоюза

(*Работников*).

8.13. Работодатель оказывает периодическую материальную помощь работникам (например, ежегодную) в следующих случаях:

- ежегодный отпуск в размере \_\_\_\_\_;
- многодетным семьям в размере \_\_\_\_\_;
- родителям в одиночку воспитывающих детей в размере \_\_\_\_\_;
- родителям детей-инвалидов в размере \_\_\_\_\_.

8.14. Работодатель обязуется выплачивать ежемесячно компенсацию женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 и 3 лет, в размере \_\_\_\_\_ рублей (*вариант: % от минимальной или средней зарплаты в организации*).

8.15. Работодатель устанавливает женщинам, имеющим малолетних детей, по их желанию гибкий график работы или неполный режим рабочего времени.

8.16. Работникам организации, нуждающимся в санаторно-курортном лечении или отдыхе, предоставляется возможность приобретения путевок за \_\_\_% от их полной стоимости, а отдельным категориям работников (*указать каким*) путевки предоставляются бесплатно.

8.17. Работники, имеющие детей (до 15 лет), обеспечиваются путевками в детские оздоровительные лагеря за \_\_\_% полной стоимости (*но не более 10% в соответствии с Московским областным трехсторонним (региональным) соглашением*). Семьям, имеющим двух и более несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, а также одиноким родителям гарантируется бесплатное получение путевки.

8.18. Работодатель обеспечивает детей работников новогодними подарками и билетами на новогодние представления за \_\_\_% их стоимости, а детей из многодетных семей, семей с детьми-инвалидами, детей одиноких родителей – бесплатно.

8.19. Работникам предоставляется возможность приобретения по себестоимости (или по льготной цене), автотранспорта или другого списываемого имущества организации.

8.20. Работодатель создает условия для занятий работниками спортом: (*перечислить, что именно: приобретение спортивных тренажеров, абонемента в плавательном бассейне и др.; указать, сколько средств на это направляется*).

8.21. Работодатель ежемесячно перечисляет Профсоюзу денежные средства в размере \_\_\_\_\_ % Фонда оплаты труда на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в организации. Смета расходования средств в Приложении № \_\_\_\_\_.

8.22. Работодатель обязуется организовать на производстве общественное питание в столовой (буфетах) из расчета не менее \_\_\_\_\_ посадочных мест (*вариант: организовать отдельно отведенные помещения (места) для приема пищи*). Работодатель по

согласованию с Профсоюзом (с учетом мнения Профсоюза (Работников) определяет порядок и размер дотации на питание работников.

### **9. Социальная защита работников на момент признания организации не состоятельной (банкротом)**

9.1. Стороны договорились, что в условиях угрозы проведения процедур банкротства все решения принимаются Работодателем с участием Профсоюза (Работников).

9.2. В этих целях Стороны договорились:

- совместно разработать план мероприятий, направленных на восстановление платежеспособности организации (индивидуального предпринимателя);
- принять меры по смягчению социальных последствий возможного массового увольнения работников (перемещение на другие рабочие места, досрочный выход на пенсию, размеры компенсационных выплат и другие меры, предусмотренные в разделе 6 коллективного договора).

9.3. В случае признания организации банкротом и осуществления мероприятий по его ликвидации коллективный договор сохраняет свое действие на весь период проведения этих мероприятий до момента полного расчета всех наемных работников в соответствии с действующим законодательством. Представители Профсоюза включаются в состав ликвидационной комиссии.

9.4. Работодатель в случае банкротства организации принимает меры по обеспечению намеченных на увольнение работников преимущественным правом трудоустройства на не менее 70% рабочих мест в организации, создаваемой на базе организации-банкрота.

9.5. Работодатель обязуется ежемесячно доводить до сведения работников информацию о производственном и финансовом положении организации.

9.6. Профсоюзу предоставляется право общественного контроля за ходом ликвидации организации на всех этапах ее проведения, своевременного ознакомления с материалами, готовящимися в ходе ликвидации, и экспертизы этих материалов, а также привлекать для контроля представителей вышестоящих профсоюзных органов.

9.7. При ликвидации организации претензии работников по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемой организации в соответствии с законодательством.

### **10. Социальное, медицинское и пенсионное страхование**

Работодатель обязуется:

10.1. Обеспечить обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

10.2. Осуществлять страхование работников организации от несчастных случаев на производстве.

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

10.4. Организовать дополнительное медицинское страхование работников.

10.5. Заключать договор с медицинскими учреждениями по проведению диспансеризации, профилактических осмотров работников и т.д.

10.6. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве по вине работодателя и при профзаболеваниях.

10.7. Обеспечить содержание, оснащение оборудованием здравпункта (медсанчасти) организации, приобретение лекарств.

10.8. Заключать с негосударственными пенсионными фондами в соответствии с Программой негосударственного пенсионного обеспечения организации договоры на дополнительное пенсионное обеспечение работников.

10.9. Обеспечить ежемесячную доплату к пенсиям по инвалидности неработающим пенсионерам, получившим увечье по вине работодателя, а также лицам, получающим пенсию по случаю потери кормильца, погибшего на производстве в размере \_\_\_\_\_ рублей (*вариант: величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Московской области*).

10.10. Сохранить при расторжении с работником трудового договора в связи с уходом на пенсию по возрасту или по инвалидности дальнейшее его медицинское обслуживание и стационарное лечение за счет средств организации.

10.11. Выделять из средств организации ежегодно \_\_\_\_\_ руб. на приобретение работникам путевок для лечения и отдыха. Обеспечить компенсацию стоимости путевки работникам в соответствии с пунктом 8.16 настоящего Коллективного договора.

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

## 11. Работа с молодежью

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

- предоставить в \_\_\_\_\_ году \_\_\_\_\_ рабочих мест для трудоустройства лиц моложе 18 лет; \_\_\_\_\_ рабочих мест для молодежи, окончившей общеобразовательные школы, профессионально-технические учебные заведения;
- обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (*например, не переводить на другое место работы без согласия работника*);
- совместно с Профсоюзом создать комиссии (советы) по работе с молодежью, и разработать комплексные программы по работе с молодежью;
- создавать условия для профессионального роста рабочих кадров из числа молодежи, для освоения новых профессий, повышения профессионального образования, получения дополнительного образования, прохождения стажировок;
- способствовать карьерному росту молодых специалистов, разработать индивидуальные планы профессионального развития;
- содействовать молодым специалистам (молодым семьям) в приобретении банковского (ипотечного) кредита для приобретения жилья, выделении земельных участков для индивидуальной застройки, выдачи долгосрочных займов и пр.;
- предоставлять беспроцентные ссуды на обустройство молодых семей на срок \_\_\_\_\_ и в размере до \_\_\_\_\_ рублей;
- возмещать молодым специалистам расходы (*или часть расходов в виде денежных компенсаций*) по найму жилых помещений, оплате содержания детей в учреждениях детского дошкольного образования, оплате жилищно-коммунальных услуг, оплате за обучение.

11.2. Для закрепления молодых рабочих основных профессий цехов (*указать наименование структурных подразделений*) устанавливать повышающий коэффициент оплаты труда молодых рабочих после окончания индивидуального обучения:

- в первый месяц работы в размере – (K= \_\_) (*вариант: K=1,3*);
- во второй месяц – (K= \_\_) (*вариант: K=1,2*);
- в третий месяц – (K= \_\_) (*вариант: K=1,1*).

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

- возможность установления гибкого (скользящего) графика работы (с сокращенной на \_\_\_ часов рабочей неделей);
- дополнительный отпуск в количестве (\_\_\_\_) дней;
- доплаты (надбавки) к тарифной ставке в размере (\_\_\_\_);
- доплаты к стипендиям учащихся на период профессиональной подготовки (переподготовки), направляемым на обучение органами службы занятости.
- другие льготы (*перечислить*).

11.4. Профсоюз организует:

- проведение среди молодежи конкурсов на лучшего молодого работника, молодого специалиста и пр.;
- спортивный и культурный досуг молодежи.

## **12. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

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

12.2. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых интересов работников и признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (статья 29 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 11 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (*перечень вопросов не является исчерпывающим и может быть расширен.*)

12.3. Работодатель предоставляет бесплатно Профсоюзу:

- необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, в соответствии с договором безвозмездного пользования, обеспечивает их охрану, уборку, ремонт;
- транспортные средства \_\_\_\_\_ (*указать, с какой периодичностью и на какое время*);
- городской телефон № \_\_\_\_\_ и местный телефон № \_\_\_\_\_, возможность пользования электронной и факсимильной связью не менее \_\_\_\_\_ часов в день, оплачивает услуги междугородной и международной связи;
- условия (*технику или обеспечивает*) для выполнения множительных и переплетных работ;
- возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

12.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений работников в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

12.5. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам (*перечислить конкретные виды документации, сроки предоставления, ответственных должностных лиц*).

С этой целью Работодатель осуществляет подписку за счет организации необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому Профсоюзом.

Работодатель предоставляет в бесплатное пользование Профсоюза справочно-правовую систему (*вариант: «КонсультантПлюс» и пр.*) и оплачивает обновление ее содержания.

12.6. Работодатель ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития организации.

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

12.8. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены профсоюзного комитета, других профсоюзных органов организации, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе беспрепятственно посещать и осматривать цеха, отделы, мастерские, другие места работы в организации; получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

12.9. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок \_\_\_ (*указать: какой именно*) рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированные ответы.

12.10. Работодатель обеспечивает участие Профсоюза с правом совещательного голоса в органах управления организацией (*указать каких*).

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве (*перечислить все виды комиссий, создаваемых в организации*).

12.11. Через средства массовой информации (*назвать: какие именно*), Профсоюз вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

12.12. На освобожденных и штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, премии и др. выплаты, предусмотренные для работников.

12.13. Не освобожденным от основной работы руководителям профорганов за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляется дополнительный отпуск с оплатой по среднему заработку (*председателю профкома \_\_\_ дней, председателю цехкома \_\_\_ дней*).

12.14. 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.

12.15. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов с сохранением заработной платы:

– для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, др.);

- председателю профкома \_\_\_\_\_ часов в неделю;
- его заместителю \_\_\_\_\_ часов в неделю;
- председателям цехкомов \_\_\_\_\_ часов в неделю;
- уполномоченным по охране труда \_\_\_\_\_ часов в неделю;
- на время кратковременной командировки \_\_\_\_\_ дней в год;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

12.16. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и Трудовым кодексом (статья 378 ТК РФ).

12.17. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12.18. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном статьей 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

### **13. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон**

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, которая создается на паритетной основе, по \_\_\_ чел. от каждой стороны.

13.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

13.3. Ежеквартально (*вариант: по итогам полугодия*) стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании (конференции) работников.

13.4. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

13.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

13.6. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.

13.7. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора, в том числе путем организации и проведения забастовок.

13.8. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет обязательств по

коллективному договору (часть вторая пункта 2 статьи 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, – влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (статья 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

#### **14. Заключительные положения**

14.1. Коллективный договор заключен на срок \_\_\_\_\_ (но не более трех лет) и вступает в силу с момента подписания его сторонами (или указать дату вступления коллективного договора в силу) (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации).

14.4. При не достижении 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 (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (глава 61), иными федеральными законами.

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

14.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его для проведения уведомительной регистрации, а также обязуется в течение \_\_\_ дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (статья 50 Трудового кодекса Российской Федерации).

### Примерный перечень приложений к коллективному договору

1. Смета расходов фонда оплаты труда
2. Смета расходования средств на охрану труда
3. Типовая форма трудового договора
4. Правила внутреннего трудового распорядка
5. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части
6. Список работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на:
  7. сокращенную продолжительность рабочего времени;
  8. ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
  9. повышенный размер оплаты труда.
10. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем с указанием продолжительности дополнительного отпуска по каждой должности
11. Положения о системе оплаты труда работников
12. Положение о премировании и стимулировании труда работников
13. Перечень тарифных ставок, должностных окладов, тарифные сетки
14. Положение о типовых нормах труда работников
15. Штатное расписание руководителей, специалистов и служащих
16. График сменности
17. График погашения задолженности по заработной плате (для организаций, имеющих эту задолженность)
18. План повышения квалификации и подготовки кадров (или Программа).
19. Положение о предоставлении ссуд работникам
20. Соглашение по охране труда
21. Перечни профессий и должностей, которым предоставляется:
  - сокращенная продолжительность рабочего времени с вредными и (или) опасными условиями труда;
  - ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
  - оплата труда в повышенном размере за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
  - специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением
  - молоко или другие равноценные пищевые продукты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
  - лечебно-профилактическое питание на работах с особо вредными условиями труда.
22. Порядок предоставления компенсационных мер (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда)»
23. другие приложения

