

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ПРЕДПРИЯТИЯ на 2015 год**

-----  
(наименование предприятия)

-----  
(срок, на который заключен коллективный договор)

**Принят на общем собрании  
/конференции/ трудового  
коллектива  
Протокол № 1  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.**

**Вступает в действие  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.**

## І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор является нормативным актом, регулирующим производственные, трудовые, социально-экономические отношения предприятия на основе согласования взаимных интересов Сторон.

1.2. Коллективный договор заключен между:  
С одной стороны \_\_\_\_\_  
/работодателем/

С другой стороны \_\_\_\_\_  
/работниками/ - в лице Первичной профсоюзной организации

1.3. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты: занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального диалога и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующих стабильной работе предприятия.

1.4. Положения коллективного договора распространяются на всех работников предприятия, а также на работников Первичной профсоюзной организации.

Установить следующий порядок ознакомления работников с условиями коллективного договора: \_\_\_\_\_

1.5. Коллективный договор заключен на основе норм действующего законодательства Российской Федерации, Республики Крым, Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014-2016 годы (далее – Генеральное соглашение), Республиканского Соглашения между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2015-2017 годы (Далее – Республиканское соглашение), Отраслевым соглашением, принятых сторонами обязательств в целях регулирования производственных, трудовых и социально-экономических отношений, согласования интересов наемных работников и работодателя.

1.6. Изменения и дополнения в данный коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься при взаимном согласии сторон в случаях:

- изменения норм действующего законодательства по вопросам, являющимся предметом коллективного договора;
- изменения норм Генерального соглашения, Республиканского, отраслевых соглашений;
- по инициативе одной из сторон.

Сторона, которая инициирует внесение изменений и дополнений в коллективный договор письменно уведомляет другую сторону о начале проведения переговоров (консультаций) и направляет свои предложения, которые совместно рассматриваются в \_\_\_\_\_ дневный срок \_\_\_\_\_ со дня их получения другой стороной.

1.7. Стороны начинают переговоры по заключению нового коллективного договора не позднее, чем за 1 месяц до окончания действия этого коллективного договора.

1.8. Коллективный договор представляется Работодателем на уведомительную регистрацию в течение дней после его подписания.

1.9. Коллективный договор заключен на \_\_\_\_\_ и вступает в действие со \_\_\_\_\_ дня его подписания.

## **II. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ**

### **СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ:**

2.1. Осуществляя производственно-экономическую деятельность направлять усилия:

- на выпуск и реализацию конкурентоспособной продукции (работ, услуг), соответствующей современным стандартам к требованиям: техническое перевооружение и модернизацию производства;
- внедрение передовых технологий; рост производительности труда;
- создание условий для недопущения нелегальной и теневой занятости работников, легализации трудовых отношений;
- внедрение программ и международных стандартов социальной ответственности бизнеса;
- укрепление производственной и исполнительской дисциплины, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

2.2. Определение основных направлений, планирование производства, организация хозяйственной, экономической, финансовой деятельности, управление предприятием осуществляются работодателем согласно Уставу предприятия.

2.3. Работодатель признает права Первичной профсоюзной организации на представительство интересов работников в управлении предприятием и предоставляет возможность ее представителям принимать участие в работе органов управления, исполнительных органов предприятия (правления, наблюдательного совета, ревкомиссии и др.).

2.4. Оперативно принимать меры по устранению причин, которые могут привести к возникновению коллективных трудовых споров (конфликтов), а в случае их возникновения стремиться к урегулированию спора без остановки производства путем примирительных процедур в порядке, установленном действующим законодательством.

### **РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

2.5. Обеспечить проведение маркетинговых исследований по изучению конъюнктуры рынка. На их основе разработать и принять согласованную с профсоюзным комитетом программу социально-экономического развития предприятия.

2.6. В соответствии с месячными производственными планами своевременно и в полном объеме обеспечивать работников материально-техническими ресурсами, необходимыми для выполнения трудовых заданий и норм труда.

2.7. Ежеквартально информировать трудовой коллектив о финансово-экономической деятельности предприятия и его ближайших перспективах. Регулярно предоставлять профсоюзному комитету информацию, документы по данным вопросам.

2.8. Проводить систематическую работу по техническому перевооружению производства, повышению его технического уровня, внедрению новой техники, прогрессивных технологий, автоматизации и механизации производственных процессов.

2.9. Создать условия для обеспечения участия работников в управлении предприятием.

Организовать сбор и рассмотрение предложений работников по вопросам улучшения работы предприятия, повышения эффективности производства и оптимизации производственных расходов.

Информировать профсоюзный комитет, работников о результатах рассмотрения предложений.

2.10. Включать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации - профсоюзного комитета в состав:

- комиссий по приватизации и разработке плана приватизации;
- комиссий по реструктуризации, санации или ликвидации предприятия;
- конкурсной комиссии по продаже имущества;
- комиссий по списанию и отчуждению имущества предприятия;
- комиссий по передаче объектов права государственной собственности в коммунальную;
- наблюдательных советов;
- аукционных комиссий (при приватизации единого имущественного комплекса предприятия);
- конкурсных комиссии по продаже акций (частей, паев).

2.11. Осуществлять постоянный мониторинг информационного окружения предприятия для выявления признаков и факторов возможного рейдерского захвата и своевременного информирования трудового коллектива о таких действиях рейдеров.

**ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЯЗУЕТСЯ:**

2.12. Содействовать укреплению трудовой и производственной дисциплины в коллективе.

2.13. Проводить работу с наемными работниками по рациональному и бережному использованию оборудования, материальных и производственных ресурсов, сохранению имущества предприятия.

2.14. Приглашать уполномоченного представителя работодателя на заседания профсоюзного комитета, где рассматриваются вопросы защиты трудовых и социально-экономических прав работников.

2.15. Организовать сбор и обобщение предложений работников по улучшению работы предприятия, доводить их до работодателя, добиваться реализации, информировать работников о принятых мерах.

### **III. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОДУКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ**

**РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

3.1. Обеспечить выполнение мероприятий программы социально-экономического развития предприятия, направленных на обеспечение продуктивной занятости. Создать на протяжении года \_\_\_\_\_ рабочих мест с достойной оплатой труда, направить на эти цели \_\_\_\_\_ руб.

Создавать условия по недопущению на предприятиях, учреждениях, организациях распространения нетипичных форм занятости, которые нарушают права и гарантии наемных работников.

3.2 Своевременно представлять информации в центры занятости о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностях.

3.3. Выделить \_\_\_\_\_% от фонда оплаты труда отчетного периода на профессиональную подготовку и переквалификацию кадров. Проводить повышение квалификации работников в зависимости от производственной необходимости, но не реже одного в пять лет. Конкретные объемы финансирования и сроки обучения

согласовывать с профсоюзным комитетом. При необходимости принимать меры по переподготовке и повышению квалификации женщин после возвращения их из отпуска по уходу за ребенком.

Принимать меры по возобновлению наставничества, усовершенствованию профессионального обучения непосредственно на производстве.

В случае проведения за счет средств предприятия профессиональной подготовки или переквалификации работника с отрывом от производства сохранять за ним место работы (должность) и его среднюю заработную плату, обеспечить трудоустройство на предприятии работника по полученной по инициативе работодателя новой профессии.

3.4. Проводить не реже чем раз в пять лет за счет средств работодателя обучение представителя профсоюза, который принимает участие в работе наблюдательного совета или других органов управления предприятия.

3.5. Не допускать массового увольнения работников в течение года более % от общей численности работающих. При необходимости высвобождения работников разработать и реализовать согласованную с профсоюзным комитетом программу обеспечения занятости и социальной поддержки работников.

3.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками сообщать об этом в письменной форме профсоюзному комитету предприятия не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

3.7. При сокращении численности или штата работников предприятия преимущественное право на оставление на работе предоставлять работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда. При равной квалификации и производительности труда преимущественное право предоставлять работникам

- предпенсионного возраста (за \_\_\_\_\_ года до пенсии);
- проработавшим на предприятии более \_\_\_\_\_ лет.

3.8. При сокращении численности или штата работников не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.9. При планировании высвобождения работников использовать внутрипроизводственные резервы для сохранения рабочих мест с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничить проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме предприятий, где невозможно приостановить производство);
- приостанавливать наем новых работников, в том числе иностранной рабочей силы;
- сократить административно-управленческие затраты;
- проводить другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.10. Предоставлять работнику, который был официально предупрежден об увольнении в связи с сокращением численности или штата, один день в неделю, свободный от работы на протяжении двух последних месяцев работы, в удобное для обеих сторон время, с оплатой его в размере среднего заработка работника, для решения им вопросов своего трудоустройства.

3.11. При увольнении работников по пунктам 1 и 2 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации:

- а) выплачивать выходное пособие в размере \_\_\_\_\_ среднего месячного заработка;
- б) производить им выплату разовой материальной помощи:  
со стажем работы на предприятии свыше 10 лет - в размере \_\_\_\_\_ руб.

со стажем работы на предприятии свыше 20 лет - в размере \_\_\_\_\_руб.

в) организовать с участием специалистов службы занятости консультации для высвобождаемых работников о правах и гарантиях в сфере занятости и в случае наступления безработицы.

г) сохранить им все социально-трудовые льготы, установленные коллективным договором, на период \_\_\_\_\_ ;

д) сохранить на протяжении одного года право на заключение ими трудового договора при возвратном приеме на работу, если работодатель проводит прием на работу работников аналогичной квалификации.

3.12. Забронировать рабочие места для трудоустройства лиц, которые имеют дополнительные гарантии по содействию трудоустройству в количестве \_\_\_\_\_ рабочих мест, в том числе для молодежи, которая впервые принимается на работу \_\_\_\_\_.

3.13. Проводить консультации с первичной профсоюзной организацией относительно привлечения работников других работодателей.

#### ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЯЗУЕТСЯ:

3.14. Осуществлять профсоюзный контроль за выполнением законодательных и нормативных актов по вопросам занятости работников, в том числе наемного труда. Давать согласие на увольнение лишь после использования всех возможностей сохранения трудовых отношений, учитывая преимущественное право по их сохранению с отдельными категориями работников.

3.15. Анализировать информацию работодателя о предстоящем высвобождении работников, о причинах высвобождений, количестве и категориях работников, которых это может касаться, о сроках проведения высвобождения. Проводить переговоры и консультации о мероприятиях по предотвращению высвобождений или сведения их количества к минимуму или смягчению неблагоприятных последствий любых высвобождений.

3.16. Добиваться от работодателя осуществления конкретных мероприятий по предотвращению высвобождения работников.

3.17. Вносить предложения и добиваться перенесения сроков либо временной приостановки или отмены мер, связанных с высвобождением работников в случае недостаточности их аргументированности.

3.18. Содействовать принятию мер по подготовке и повышению квалификации работников предприятий

## IV. ОПЛАТА ТРУДА

#### СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ:

4.1 Организацию оплаты труда осуществлять в соответствии с действующим законодательством, нормами Генерального соглашения, Республиканского соглашения, Отраслевого соглашения.

4.2 Формировать фонд оплаты труда с учетом объемов производственной деятельности, действующих норм обслуживания и нормативов численности, производительности труда.

Установить следующие условия роста фонда оплаты труда:

- при росте объема производства на \_\_\_\_\_% фонд оплаты труда увеличивается на \_\_\_\_\_%:

- при росте производительности труда на \_\_\_\_\_% фонд оплаты труда увеличивается на \_\_\_\_\_%

4.3 Принимать меры по увеличению части затрат по оплате труда в операционных затратах из реализованной продукции, работ, услуг \_\_\_\_\_%.

4.4 Обеспечить увеличение средней заработной платы 1 работника предприятия по сравнению с 2014 годом не менее, чем на \_\_\_\_\_%.

4.5. Установить следующие формы и системы оплаты труда:

- повременную для работников \_\_\_\_\_ ;  
(наименование структурных подразделений, категорий работников)

- почасовую для работников \_\_\_\_\_ ;  
(наименование структурных подразделений, категорий работников)

- повременно-премиальную для работников \_\_\_\_\_  
(наименование структурных подразделений, категорий работников)

- сдельную для работников \_\_\_\_\_  
(наименование структурных подразделений, категорий работников) -

сдельно-премиальную для работников \_\_\_\_\_  
(наименование структурных подразделений, категорий работников)

4.6. Установить месячную тарифную ставку (оклад) рабочих, выполняющих простой, неквалифицированный труд (уборщик служебных помещений) в размере \_\_\_\_\_ .

4.7 Установить размер тарифной ставки рабочих 1 разряда в размере \_\_\_\_\_ руб.

4.8. Производить формирование тарифных сеток рабочих, схем должностных окладов руководителей и специалистов на основе тарифной ставки рабочего 1 разряда и межквалификационных (междолжностных) соотношений (приложение № \_\_\_\_\_).

4.9. Оплату труда работников цехов и участков, выполняющих работы, несвойственные основной деятельности предприятия, установить в соответствии с соглашениями тех отраслей, к которым эти подразделения относятся по характеру производства (приложение № \_\_\_\_\_).

4.10. Установить перечень и размеры компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок работникам согласно приложению № \_\_\_\_\_, порядок и источники их выплаты:

за работу в тяжелых и вредных, особо тяжелых и особо вредных условиях труда

(приложение № \_\_\_\_\_);

за интенсивность труда (приложение № \_\_\_\_\_);

за высокое профессиональное мастерство (приложение № \_\_\_\_\_);

за высокие достижения в труде, выполнение особо важной работы на срок ее выполнения (приложение № \_\_\_\_\_):

и другие.

4.11. Установить:

- систему премирования работников, в т. ч. за выполнение основных показателей работы (положение прилагается);

- выплату вознаграждений по результатам работы за год и за выслугу лет (положение прилагается):

- порядок выплаты материальной помощи, в т. ч. на оздоровление (прилагается):

- порядок выплаты единовременных поощрений за выполнение особо важных заданий, в связи с юбилейными датами, профессиональным праздником, выходом на пенсию и др. (прилагается).

4.12. Разработать положение по участию трудового коллектива в формировании, распределении и использовании прибыли предприятия.

4.13. Прибыль, полученную по результатам предпринимательской деятельности, использовать в направлениях согласно приложению № \_\_\_\_\_. Контроль за целевым использованием прибыли осуществляется сторонами, подписавшими колдоговор.

4.14. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров создать комиссию по трудовым спорам.

#### РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

4.15. Выплачивать заработную плату в денежных знаках Российской Федерации.

4.16. Выплачивать заработную плату в первоочередном порядке. Все другие платежи осуществлять после выполнения обязательств по выплате заработной платы.

4.17. Выплату заработной платы производить два раза в месяц \_\_\_\_ числа и \_\_\_\_ числа

4.18. Осуществлять погашение задолженности по выплате заработной платы работникам в соответствии с графиком (*прилагается при образовании задолженности*).

4.19. Выплачивать компенсацию работникам потери части заработной платы в связи с нарушением срока ее выплаты в соответствии с требованиями действующего законодательства.

4.20. Индексацию заработной платы осуществлять в соответствии с требованиями действующего законодательства.

4.21. Производить оплату за работу в сверхурочное время, праздничные, выходные и нерабочие дни в порядке и в размерах, предусмотренных действующим законодательством

4.22. Оплачивать время простоя не по вине работника в размере \_\_\_\_\_ тарифной ставки установленного разряда.

4.23. В случае невыполнения обязательств перед работниками по выплате заработной платы:

- предоставлять профсоюзным организациям, по их запросу, достоверную информацию о наличии средств на счетах предприятия;

- информировать трудовой коллектив о причинах нарушения трудового законодательства в части несвоевременной выплаты заработной платы и соответствующие мероприятия по их устранению.

4.24. В период освоения нового производства производить работникам доплату до; среднего заработка в течение 6 месяцев.

4.25. Принимать меры по обеспечению ежегодного увеличения удельного веса работников, которые получают заработную плату выше, чем размер трех прожиточных минимумов.

#### ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЯЗУЕТСЯ:

4.26. Осуществлять профсоюзный контроль за выполнением работодателем законодательства об оплате труда, положений, принятых в данном коллективном договоре, соблюдением сроков выплаты заработной платы и графика погашения задолженности по ней.



4.27. Представлять интересы работников по их поручению при рассмотрении индивидуального трудового спора по оплате труда, норм и расценок, размеров доплат и надбавок, премий, вознаграждений, др. поощрительных и компенсационных выплат.

## **V. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ:

5.1. Работу по улучшению нормирования труда проводить в соответствии с разработанными мероприятиями (приложение № \_\_\_\_).

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

5.2. Пересматривать действующие и вводить новые нормы труда (выработки, времени) по согласованию с профсоюзным комитетом по результатам проведения аттестации и рационализации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии и организационно-технических мер, которые обеспечат фактический рост производительности труда.

5.3. Уведомлять работников о введении новых или изменении действующих норм труда не позднее чем за \_\_\_\_ месяцев;

5.4. Осуществлять пересмотр норм труда в соответствии с графиком (приложение № \_\_\_\_).

5.5. Устанавливать пониженные нормы выработки, времени:

- при освоении новых видов продукции, техники, технологии на \_\_\_\_\_ % на \_\_\_\_\_ месяцев работы;
  - инвалидов, беременных, женщин на %;
  - для молодых рабочих, принятых на работу после окончания школ, ПТУ, курсов, уволенных из срочной военной службы на % на месяцы работы;
- и другие.

5.6. Применять временные пониженные нормы:

- при освоении новых производственных мощностей, новой техники, технологии, новых видов продукции;
- при несоответствии фактических организационно-технических условий производства и предусмотренных в нормах и нормативах.

5.7. Сохранить за работником, создавшим изобретение, внесшим рационализаторское предложение, повлекшее изменение норм и расценок, предыдущие расценки в течение 6 месяцев с даты их внедрения. За другими работниками, оказавшими помощь во внедрении рацпредложения, предыдущие расценки сохраняются в течение 3 месяцев.

5.8. Использовать для нормирования труда работников действующие отраслевые и межотраслевые нормы и нормативы труда согласно перечню (приложение № \_\_\_\_). В случае если на отдельных видах работ отсутствуют технически обоснованные нормы или условия технологии и организации труда не отвечают условиям, заложенным в отраслевых и межотраслевых нормативах, вводить временные нормы на период осуществления соответствующих оргтехмероприятий.

5.9. Осуществлять классификацию работ по соответствующим разрядам и отнесение рабочих к конкретным квалификационным разрядам, руководителей, профессионалов и специалистов к квалификационным категориям - в соответствии со Справочником квалификационных характеристик по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.10. Повышать квалификационные разряды рабочих.

## VI. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

### РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

6.1. Заключать трудовые договоры с работниками в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации. При приеме на работу знакомить работника с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми обязанностями, условиями оплаты труда.

Заключать срочный трудовой договор при приеме на работу только в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Не включать в трудовые договоры условия, ухудшающие положения работников по сравнению с действующим законодательством, данным договором.

6.2. Совместно с профсоюзным комитетом разработать Правила внутреннего трудового распорядка предприятия.

Разработать и утвердить должностные инструкции, ознакомить с ними работников.

6.3. Установить на предприятии \_\_\_\_\_ рабочую неделю с нормальной продолжительностью рабочего времени \_\_\_\_\_ часов в неделю с \_\_\_\_\_ выходными(м).

Сокращать на один час продолжительность рабочего времени накануне праздничных и нерабочих дней.

Предоставлять, за счет средств предприятия, одному из работающих родителей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, дополнительный выходной день, а месяц с оплатой в размере среднедневного заработка.

6.4. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени для категорий работников, определенных законодательством.

Установить сокращенную продолжительность рабочего времени для женщин имеющих детей школьного возраста или ребенка инвалида - 36 часов в неделю.

Установить сокращенную на 1 час продолжительность рабочей недели для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида, с сохранением размера заработной платы.

6.5. Устанавливать \_\_\_\_\_ (месяц, квартал, полугодие, год) суммированный учет рабочего времени для следующих производств, цехов, участков:

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

Для следующих категорий работников: \_\_\_\_\_

6.6. Установить работникам ежегодный основной отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дня.

Утверждать график предоставления отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом до текущего года и доводить его до сведения работников. При составлении графиков отпусков учитывать семейные обстоятельства, личные интересы и возможности для отдыха каждого работника.

6.7. Предоставлять ежегодные отпуска по желанию работника в удобное для него время в случаях, предусмотренных законодательством, а также следующим категориям работников:

6.8. Отзывать работников из ежегодного отпуска только по их согласию и в случаях, предусмотренных законодательством.

6.9. В соответствии с нормами действующего законодательства установить ежегодные дополнительные отпуска работникам (перечни производств, профессий и должностей прилагаются):

- за работу с вредными и тяжелыми условиями труда (приложение № \_\_\_\_\_ )

6.10. Предоставлять за счет средств предприятия работникам с оплатой в размере среднего заработка работника:

6.10.1. Дополнительный отпуск за непрерывный стаж работы:

- от \_\_\_\_ лет до \_\_\_\_\_ лет - 1 рабочий день;

- от \_\_\_\_ лет до \_\_\_\_\_ лет - 2 рабочих дня;

- от \_\_\_\_ лет до \_\_\_\_\_ лет - 3 рабочих дня.

6.10.2. Дополнительный отпуск на 3 рабочих дня в случаях:

- рождения ребенка (родителям);

- брака работника или его детей;

6.10.3. Свободный от работы день по случаю:

- юбилейных дат со дня рождения работника:

- 1 сентября - родителям, дети которых идут в первый класс.

6.11. Определить (при необходимости) перечень работ, на которых по условиям производства работникам невозможно установить перерыв для отдыха и питания, и предусмотреть создание возможностей для принятия пищи работниками, занятыми на таких работах. Время приема пищи включается в рабочее время,

6.12. Не допускать дискриминации ВИЧ-инфицированных работников, в т. ч. при приеме и увольнении их с работы в связи с ВИЧ-статусом.

6.13. Обеспечить исполнение комплекса мер для выполнения установленных нормативов гигиены труда с целью исключения случаев ВИЧ-инфицирования, распространения ВИЧ/СПИДа в производственной среде.

6.14. Оформить стенд по профилактике ВИЧ/СПИДа.

**ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЯЗУЕТСЯ:**

6.15. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о продолжительности рабочего времени и времени отдыха. Согласовывать графики сменности и предоставления отпусков, введение суммированного учета рабочего времени. При необходимости давать разрешение на работу в выходные дни, проведение сверхурочных работ в случаях, предусмотренных законодательством.

6.16. Предоставлять членам трудового коллектива правовую помощь и консультации по действующему законодательству.

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

**СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ:**

7.1. Осуществлять совместный контроль за исполнением требований законодательства об охране труда на предприятии. Внедрять прогрессивные технологии достижения науки и техники по охране труда, средств механизации, автоматизации производства с тяжелыми условиями труда.

7.2. Нарушение пострадавшим на производстве требований нормативных актов по охране труда, с которыми он не был ознакомлен, вследствие несвоевременного или некачественного обучения и инструктажа не считать основанием для уменьшения ему размера материальной помощи.

7.3. Все сомнения, возникающие в ходе расследования несчастных случаев производстве и профзаболеваний, трактовать в пользу потерпевшего.

7.4. Осуществлять комплексные меры, направленные на устранение вредных опасных факторов производственной среды, обеспечение источников и объемов финансирования.

7.5. Пропагандировать безопасные методы труда, опыт безопасной работы сотрудников, содействовать работе кабинета (уголка) охраны труда, деятельности ассоциации специалистов охраны труда. Проводить регулярное курсовое обучение вопросам охраны труда уполномоченных представителей, членов выборных органов общественных инспекторов труда профсоюзов с сохранением заработной платы.

#### РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

7.6. В целях создания здоровых и безопасных условий труда обеспечить функционирование системы управления охраной труда.

7.7. Обеспечить финансирование охраны труда, в размерах, не ниже установленных законодательством. Предусматривать расходы на реализацию комплексных мероприятий, но достижению установленных нормативов и повышения уровня охраны труда.

7.8. Вновь поступающих на работу информировать под расписку об условиях труда, о наличии на рабочем месте вредных и опасных производственных факторов, возможных последствиях их воздействия на здоровье, льготах и компенсациях за работу в условиях, с содержанием коллективного договора, правилами внутреннего трудового распорядка. В процессе трудовой деятельности не позже чем за 2 месяца письменно информировать работников об изменениях условий труда, размеров льгот компенсаций.

7.9. Проводить дополнительно обучение и обеспечить наглядную агитацию вопросам охраны труда, пожарной безопасности, безопасности дорожного движения оказания первой медицинской помощи пострадавшим от несчастных случаев, действий при возникновении аварий, катастроф природного и техногенного характера.

7.10. Обеспечить за счет своих средств финансирование и организацию проведения предварительных (при приеме на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на тяжелых работах, работ вредными или опасными условиями труда или таких, где есть потребность в профессиональном отборе, ежегодного обязательного медицинского осмотра лиц в возрасте до 21 года.

7.11. При явных признаках или подозрении на ухудшение здоровья работника во время исполнения им своих трудовых обязанностей принимать меры по направлению его в лечебное учреждение.

7.12. Проводить частичную оплату амбулаторного и стационарного лечения работников за счет средств предприятий. Способствовать выполнению медицине рекомендаций заключительных актов медосмотров, диспансеризации работников.

Обеспечить сохранение и функционирование здравпунктов.

7.13. Организовать своевременное проведение очередной специальной оценки условий труда, по результатам которой установить работникам в соответствии с законодательством льготы и компенсации за работу с вредными и тяжелыми условиями труда. Обеспечить издание приказа об итогах специальной оценки условий труда на предприятии.

Осуществлять выполнение комплексных планов улучшения безопасности, гигиены труда и производственной среды, составленных по результатам аттестации.

7.14. Работникам, занятым на работах с вредными химическими веществами, бесплатно выдавать молоко или другие равноценные пищевые продукты, в соответствии с законодательством (приложение №\_\_).

При разъездном характере работ компенсировать работникам расходы на приобретение лечебно-профилактического питания, молока или равноценных ему пищевых продуктов.

7.15. Не менее раз в год (квартал и т. п.) проводить контрольные исследования технологических процессов и работ, особенно тех, где применяется труд женщин и несовершеннолетних работников, инвалидов.

В случае необходимости, совместно с представителями профсоюзного комитета разрабатывать и осуществлять оперативные меры по приведению условий труда к нормативным требованиям законодательства об охране труда.

7.16. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, предоставлять (или сверх установленных норм при наличии дополнительных средств) дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенную продолжительность рабочего времени, льготную пенсию, производить оплату труда в повышенном размере, по результатам специальной оценки условий труда (приложение №\_\_).

7.17. Бесплатно по установленным нормам и в случаях, если это требуется по условиям труда (или сверх установленных норм при наличии дополнительных средств), выдавать работникам спецодежду, спецобувь и др. средства индивидуальной защиты (приложение №\_\_).

Организовать надлежащий уход за СИЗ и санодержкой. В случае необеспечения надлежащего ухода выдавать работникам, осуществляющим стирку спецодежды, санодержки самостоятельно, стиральный порошок (мыло) в количестве \_\_\_\_\_ (из расчета на 1 кг белья и периодичности стирки).

7.18. Выдавать бесплатно работникам, занятым на работах с загрязнением рук, мыло, обеззараживающие, смазывающие вещества, защитные кремы (приложение №\_\_).

7.19. Обеспечить надлежащие санитарно-бытовые условия.

7.20. В случае увольнения работника по собственному желанию из-за невыполнения законодательства об охране труда, условий коллективного договора по этим вопросам выплачивать ему выходное пособие в размере \_\_\_\_\_ руб. (но не менее трехмесячного заработка).

7.21. В случае потери трудоспособности из-за несчастного случая на производстве осуществлять дополнительные выплаты в следующих размерах:

- при временной нетрудоспособности до 10 календарных дней -30% \*среднемесячного заработка;

-до 20 дней - 50% среднемесячного заработка;

- до 1 месяца - 100% среднемесячного заработка;

- до 2 месяцев - 200% среднемесячного заработка;

- до 4 месяцев - 300% среднемесячного заработка.

В случае смерти потерпевшего выплатить его семье денежную сумму в размере \* *трехмесячного заработка*.

\* Все цифры в разделе «Охрана труда и здоровья» носят рекомендательный характер и могут меняться в ту или другую сторону в зависимости от конкретной ситуации.

7.22. Оказывать помощь в решении социально-бытовых вопросов инвалидам труд их счет, а при возможности - за счет предприятия.

7.23. Поощрять работников за активное участие и инициативу в осуществлении мероприятий по повышению уровня безопасности и улучшению условий труда.

7.24. В течение месяца после избрания представителей профсоюзной организации предприятия по охране труда за свой счет обучить их вопросам охраны труда, на время обучения за ними сохранять рабочие места и средний заработок.

7.25. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка представителей профсоюзного комитета предприятия по охране труда для возможного выполнения ими своих обязанностей, а также на время привлечения их органами надзора и контроля за охраной труда, для участия в проведении оперативного контроля.

7.26. Привлечение к ответственности, увольнение по инициативе работодателя представителей по вопросам охраны труда осуществлять только с согласия профсоюз комитета.

7.27. Обеспечить права работников на социальное страхование от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания предусмотренные законодательством Российской Федерации.

7.28. По требованию профсоюзного комитета немедленно рассматривать вопрос о прекращении работ на рабочих местах, производственных участках, в цехах или в других структурных подразделениях, или на предприятии в случае возникновения угрозы жизни или здоровью работающих в целом на время, необходимое для устранения этой угрозы.

7.29. Обеспечивать беспрепятственную работу представителей профсоюза при осуществлении ими контроля за условиями труда на предприятии.

7.30. Обеспечить в каждом структурном подразделении, на производственных участках, а также на выездных работах наличие укомплектованных аптечек для первой медицинской помощи.

7.31. Определить Правилами внутреннего трудового распорядка дня порядок фиксирования прихода работника на предприятие и его ухода.

7.32. Обеспечить за свой счет внеочередной медосмотр работников:

- по заявлению работника если он считает, что ухудшение состояния его здоровья связано с условиями труда.

- по своей инициативе, если состояние здоровья работника не позволяет выполнять ему свои трудовые обязанности.

За время прохождения медосмотров за работником сохранять место работы (должность) и средний заработок.

Обеспечить за свой счет внеочередной медицинский осмотр работников, а случаях, предусмотренных законодательством, компенсировать расходы, связанные с

проездом к месту обследования и обратно, приобретение необходимых медицинских препаратов и средств

7.33. Совместно с профсоюзным комитетом расследовать несчастные случаи непроизводственного характера.

7.34. Проводить ежемесячные дни охраны труда на Предприятии с участием представителей профсоюзной стороны.

7.35. Организовать пропаганду безопасных методов труда и сотрудничества с комиссией предприятия, работниками, объединениями специалистов по охране труда, работы кабинета или уголка охраны труда.

7.36. Организовать пропаганду безопасных методов труда и сотрудничество с комиссией предприятия, работниками, объединениями специалистов по охране труда, работу кабинета или уголка охраны труда

7.37. Обеспечить службу охраны труда нормативно-правовыми и методическими актами, изданиями по вопросам деятельности.

7.38. Разрабатывать положения, стимулирующие работу уполномоченных трудовых коллективов и общественных инспекторов по вопросам охраны труда.

7.39. Участвовать в смотрах-конкурсах состояния охраны труда на предприятиях, в учреждениях, организациях.

#### ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЯЗУЕТСЯ:

7.40 Совместно с рабочими группами комиссии по социальному страхованию предприятия принимать участие в проверках организации медицинского обслуживания работающих, анализе состояния заболеваемости на предприятии и учете лиц, часто и длительно болеющих. Способствовать раннему выявлению профессиональных заболеваний.

Ежегодно (в конце года) проводить учет работников, которые требуют лечения в санаториях и пансионатах Украины, способствовать обеспечению их путевками.

7.41. Сотрудничать в деле организации безопасных и безвредных условий труда, принимать меры по устранению производственных ситуаций, создающих угрозу жизни и здоровью работающих или окружающей природной среде.

7.42. Направлять представителей профсоюзного комитета для участия в работе комиссий по расследованию несчастных случаев, аттестации рабочих мест по условиям труда, по проверке знаний вопросов охраны труда у работников предприятия, а также других комиссий, рассматривающих вопросы охраны труда и безопасной жизнедеятельности

7.43. Осуществлять контроль за своевременным предоставлением льгот и компенсаций работникам, занятым в неблагоприятных условиях труда.

7.44. Осуществлять контроль за надлежащим состоянием и восстановлением санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые комнаты отдыха и т. д.).

7.45. Размещать в помещениях и на территории предприятия, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИДа.

7.46. Совместно с работодателем проводить обучение по вопросам ВИЧ/СПИДа, по снижению стигматизации (т. е. дискредитации) ВИЧ-позитивных,

7.47. Содействовать организации и проведению медицинских осмотров, обучению работников по вопросам охраны труда, аттестации рабочих мест по условиям труда.

7.48 Принимать участие в организации пропаганды безопасных методов труда, обеспечении работы кабинета или уголка охраны труда.

## **VIII. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ**

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ:

8.1. Установить следующие дополнительные, по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, гарантии и социально-бытовые льготы (смета расходов прилагается):

- оказывать материальную помощь на лечение и оздоровление работников, а также неработающим пенсионерам и инвалидам:

- оказывать дополнительные льготы и гарантии работникам предприятия за счет собственных средств, которые работают или работали до выхода на пенсию на данном предприятии и имеют статус детей войны; ветеранов войны, в том числе участникам боевых действий на территории других государств (воины-интернационалисты):

- материально поддерживать неработающих пенсионеров, в том числе имеющих звание «Ветеран труда» (приложение №\_\_).

- производить оплату за обучение детей работников в вузах, средних специальных учебных заведениях (приложение №\_\_);

- оказывать материальную помощь семьям при рождении ребенка в размере \_\_\_\_ руб.;

- выплачивать одноразовую материальную помощь за многолетний и добросовестный труд на предприятии: в течение 10 лет - \_\_\_\_руб. в течение 15 лет - \_\_\_\_руб., в течение 20 лет - \_\_\_\_руб., в течение 25 лет \_\_\_\_руб.;

8.2. Выделять долгосрочную (сроком на 10-15 лет) льготную беспроцентную ссуду на приобретение жилья кадровым работникам (ветеранам производства, которые работают на; предприятии \_\_\_\_ лет), а также лицам, пользующимся правом первоочередного получения жилой площади.

8.3. Выделять на льготных условиях сроком на 5 лет ссуды молодым специалистам (семьям) на приобретение жилья, мебели и др.

8.4. Осуществить изменение статуса эксплуатируемых общежитий на жилые дома для постоянного проживания и передачу на баланс органа местного самоуправления имеющегося жилого фонда.

8.5. Обеспечить работников горячим питанием бесплатно или на льготных со снижением стоимости обедов (на 50. 30 или 20%).

Частично компенсировать денежные средства работникам за проезд в городском и пригородном транспорте, затраты на жилищно-коммунальные услуги, наем жилья для молодых семей, за содержание детей в детских дошкольных учреждениях, другие компенсационные выплаты.



8.6. Выделять донорам, работникам предприятия, после сдачи крови безвозмездно набор продуктов питания на сумму \_\_\_\_\_ руб. согласно спискам отделения переливания крови.

8.7. Оказывать содействие в работе учреждений торговли, общественного питания, здравоохранения, детских учебных и внешкольных заведений, общежитий, транспортных предприятий, предприятий бытовых услуг, принадлежащих данному Предприятию, учреждению, организации или их обслуживающих.

8.8. Определить размер средств, отчисляемых профсоюзному комитету на организацию культурно-массовой, физкультурной и оздоровительной работы.

8.9. При наличии на балансе предприятия (организации, учреждения) объектов социально-культурного назначения предусмотреть их хозяйственное содержание (оплата коммунальных услуг, потребленных энергоносителей).

8.10. Обеспечить выделение необходимых финансовых средств на летнее оздоровление детей членов коллектива, организацию Новогодних и Рождественских мероприятий с ними (за счет прибыли предприятия, средств Фонда социального страхования по временной утрате трудоспособности, профбюджета),

8.11. Выделять средства на приобретение новогодних подарков детям (до 16 лет включительно) работников предприятия.

8.12. Путёвки на базы отдыха, в оздоровительные комплексы, являющиеся собственностью предприятия, для работников предприятия и членов их семей, пенсионеров - бывших работников предприятия - предоставлять по льготной цене. Совместно рассматривать вопрос определения уровня льгот оплаты путёвок перед началом оздоровительного сезона.

8.13. Смена собственника объектов социально-культурного назначения, принадлежащих предприятию (организации, учреждению), перепрофилирование функционального назначения этих объектов допускается лишь с согласия профсоюзного комитета или его выборного органа. Перепрофилирование детских оздоровительных учреждений запретить.

8.14. Обеспечивать равные права и возможности женщин и мужчин на предприятии.

8.15. Оказывать помощь работникам в устройстве их детей в детские дошкольные учреждения.

8.16. Систематически предоставлять методическую и консультационную помощь в вопросах внедрения и реализации негосударственного пенсионного законодательства.

8.17. Предусматривать решение вопросов по развитию культуры, физического воспитания и спорта, детского оздоровления, молодёжной и гендерной политики.

**РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

8.18. Своевременно и в полном объеме осуществлять в установленном законодательством порядке взносы на общеобязательное государственное страхование лиц, работающих на предприятии.

8.19. Своевременно и качественно проводить аттестацию рабочих мест, работа на которых дает право, на льготное пенсионное обеспечение.

8.20. Обеспечить возможность получения работниками документов о работе, в том числе с вредными и тяжелыми условиями труда, заработной плате, сумм выплаченных

страховых взносов в пенсионное страхование, необходимых для назначения и исчисления пенсий.

8.21. Осуществлять своевременное оформление документов для назначения (перерасчета) пенсий.

8.22. Усилить социальную защиту ветеранов труда, инвалидов, семей с детьми-инвалидами, предусмотрев средства на частичную оплату лекарственных препаратов, коммунальных услуг, приобретение топлива, сельхозпродуктов, осуществление ремонта жилья.

8.23. Предоставлять одному из работающих родителей свободное от работы время с выплатой средней заработной платы, ребенок которых не посещает детские дошкольные учреждения в связи с их закрытием на карантин в случае объявления на территории Российской Федерации или Республики Крым эпидемии гриппа и других острых вирусных заболеваний.

8.24. Предусматривать дополнительные средства на негосударственное пенсионное страхование, добровольное медицинское и страхование жизни работающих. Назначить лицо от администрации предприятия, ответственное за оформление доку необходимых для назначения пенсии работникам предприятия.

**ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЯЗУЕТСЯ:**

8.25. Осуществлять контроль за своевременностью и полнотой предоставления социальных льгот и гарантий работникам предприятия.

## **IX. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ В СЛУЧАЕ ИЗМЕНЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА, ФОРМЫ СОБСТВЕННОСТИ, БАНКРОТСТВА**

**СТОРОНЫ ОБЯЗУЮТСЯ:**

9.1. Предоставлять информацию и необходимые консультации работникам о предусмотренных законодательством возможностях их участия в приватизации предприятия.

**РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

9.2. О предполагаемых изменениях формы собственности, приватизации, реорганизации, реструктуризации информировать профсоюзный комитет не позднее чем за три месяца, а работников - за два месяца.

9.3. При принятии решения о приватизации, реорганизации, реструктуризации предприятия:

- до включения в повестку дня общего собрания акционеров (общего собрания участников общества с ограниченной ответственностью) вопроса о плане реструктуризации хозяйственного общества согласовать с профсоюзным комитетом, как стороной коллективного договора, проект реструктуризации в части мероприятий, связанных с изменением количества занятых в производстве, созданием новых рабочих мест, увольнения работников в связи с реструктуризацией;

- включать представителей профкома в состав комиссий по проведению приватизации и реструктуризации;

- проводить консультации и согласовывать с профкомом планы реструктуризации и приватизации, в том числе и при решении вопросов дальнейшего функционирования объектов социально-культурной сферы;

- согласовывать с профсоюзным комитетом мероприятия, связанные с выделением из состава хозяйственного общества отдельных структурных подразделений и образованием на их основе самостоятельных предприятий.

9.4. Обеспечить широкое обсуждение целей, задач, последствий приватизации, реструктуризации.

9.5. В случае изменения формы собственности:

- информировать профком об условиях договора купли-продажи пакета акций предприятия, имущественного комплекса или его части. Включать в договор обязательства по: сохранению и рациональному использованию рабочих мест; созданию безопасных условий труда; погашению задолженности по заработной плате; содержанию объектов социального назначения; окончанию строительства жилых домов:

информировать трудовой коллектив о принятых новым работодателем обязательствах и о ходе их выполнения:

- не допускать давления на работников - акционеров (работников - участников общества с ограниченной ответственностью) для принудительной продажи акций (долей в собственности общества с ограниченной ответственностью).

9.6. В случае возбуждения дела о банкротстве:

- обеспечить уведомление работников должника после официального опубликования решения суда о возбуждении дела о банкротстве, гласность в отношении действий, связанных с банкротством;

- обеспечить участие представителя (представителей) работников предприятия - должника в судебной процедуре, в том числе с оплатой проезда к месту хозяйственного суда;

- рассматривать план санации предприятия при участии представителей профкома;

- обсуждать с профкомом план санации предприятия в части, связанной с сокращением работников:

- содействовать включению представителя профкома в состав ликвидационной комиссии;

- предоставить представителю профкома право участия в собрании кредиторов с правом совещательного голоса.

#### ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЯЗУЕТСЯ:

9.7. Оказывать работникам-акционерам (работникам - участникам общества с ограниченной ответственностью) информационно-правовую помощь по вопросам, которые выносятся на рассмотрение общего собрания акционеров (общего собрания участников общества с ограниченной ответственностью).

9.8. Содействовать наемным работникам, в том числе и работникам-акционерам (работникам - участникам общества с ограниченной ответственностью) в реализации их права на участие в управлении предприятием.

9.9. В случае возбуждения дела о банкротстве:

- представлять интересы работников предприятия-должника при осуществлении процедуры банкротства, а также принимать участие в работе ликвидационной комиссии:

- оказывать практическую помощь работникам в оформлении заявлений о погашении долгов по зарплате;

- направить в хозяйственный суд заявление о признании имущественных требований по профсоюзным взносам.

9.10. При проведении реструктуризации, реорганизации, приватизации, санации предприятия:

- вносить предложения, направленные на предотвращение сокращения работников, социальную защиту уволенных работников;

- при продаже предприятия-должника, как целостного имущественного комплекса контролировать сохранение трудовых договоров с работниками, которые были заключены до момента продажи имущества.

## **X. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

10.1. В целях привлечения на предприятие молодежи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополни социальной защиты

**РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

- предоставить в \_\_\_\_ году \_\_\_\_\_ рабочих мест для трудоустройства лиц моложе 18

лет;

- обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации течение первого года работы;

- совместно с Профсоюзным комитетом создать комиссии (советы) по работе молодежью;

- создавать условия для профессионального роста, освоения новых профессий: обучения в высших учебных заведениях;

- способствовать карьерному росту молодых специалистов;

- предоставлять беспроцентные ссуды на обустройство молодых семей на срок \_

- возмещать молодым специалистам расходы (их часть) по найму жилых помещений, оплате за жилищно-коммунальные услуги, за обучение и т. п.;

- способствовать проведению ежегодно оздоровления молодых работников, в том числе по льготной цене на собственных базах отдыха и в пансионатах.

**ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:**

10.2. Проводить среди молодежи конкурсы на лучшего молодого работника, м специалиста и др.

10.3. Организовывать спортивный и культурный досуг молодежи.

## **XI. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ:**

11.1. Строить свои взаимоотношения на принципах социального диалога, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.2. Члены выборных органов профсоюзов, объединений профсоюзов, а также полномочные представители этих органов:

1) беспрепятственно посещают и осматривают места работы на предприятии, в учреждении, организации, где работают члены профсоюзов;

2) получают от работодателя, иного должностного лица соответствующие документы, сведения и пояснения, касающиеся условий труда, выполнения коллективного договора, соблюдения законодательства о труде и социально-экономических прав работников;

3) непосредственно обращаются по профсоюзным вопросам, устно или письменно, к работодателю, должностным лицам;

4) проверяют работу учреждений торговли, общественного питания, здравоохранения, детских учреждений, общежитий, транспортных предприятий, предприятий бытовых услуг, принадлежащих данному предприятию, учреждению, организации или их обслуживающих;

5) размещают собственную информацию в помещениях и на территории предприятия, учреждения или организации в доступных для работников местах;

6) проверяют расчеты по оплате труда и государственному социальному страхованию, использованию денежных средств для социальных и культурных мероприятий и жилищного строительства.

11.3. Работникам, уволенным с работы в связи с избранием их в состав выборных профсоюзных органов, по истечении срока их полномочий работодателем предоставляется прежняя работа (должность) или с согласия работника другая равноценная работа (должность).

11.4. За работниками, избранными в состав выборных органов профсоюзной организации, действующей на предприятии, в учреждении или организации, сохраняются социальные льготы и поощрения, установленные для других работников по месту работы, в соответствии с законодательством. За счет денежных средств предприятия этим работникам предоставляются дополнительные льготы, предусмотренные для работников предприятий.

#### РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

11.5. Обеспечить реализацию прав и гарантий деятельности профсоюзов, установленных действующим законодательством, не допускать вмешательства в деятельность профсоюзов.

11.6. Предоставить бесплатно Профсоюзному комитету:

- необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением. Обеспечивать их охрану, уборку, ремонт;

- транспортные средства;

- возможность пользоваться городским телефоном, электронной и факсимильной связью. Оплачивать услуги междугородней и международной связи;

- условия (технику, обеспечение) для выполнения множительных и переплетных работ.

11.7. Предоставлять свободное от работы время с сохранением средней заработной платы членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от своих производственных или служебных обязанностей, для исполнения их полномочий и общественных обязанностей в интересах трудового коллектива.

Свободное от работы время представителям профсоюзов для участия в переговорах и консультациях предоставляется исходя из регламента проведения соответствующих мероприятий.

В случае если исполнение общественных обязанностей в интересах трудового коллектива связано с выездом в командировку, то расходы, связанные с этим, компенсируются работодателем.

11.8. На время профсоюзной учебы работникам, избранным в состав профсоюзных органов предоставлять дополнительный отпуск продолжительностью до календарных дней с сохранением средней заработной платы за счет предприятия.

11.9. Ежемесячно перечислять на счет профсоюзного комитета смет культурно-массовую и физкультурную работу в размере \_\_\_\_\_ процента от фонда оплаты труда предприятия.

11.10. Обеспечить организацию безналичного и бесплатного удержания из заработной платы работников, которые являются членами профсоюза, по их письменным заявлениям членских профсоюзных взносов через бухгалтерию предприятия перечислением собранных взносов на счет профсоюзного комитета не позднее 3-х банковских дней после выплаты заработной платы работникам в любой форме.

11.11. В недельный срок предоставлять по запросам профсоюзного комитета, их объединений документы, сведения и объяснения по условиям труда, выполнению коллективного договора и соглашений, соблюдению законодательства о труде и социально-экономических прав работников.

11.12. В течение 7 дней рассматривать требования и представления профсоюзного комитета по устранению нарушений законодательства о труде и коллективного договора, принимать меры по их устранению.

## **ХII. ЛЬГОТЫ ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА**

**ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЯЗУЕТСЯ ОБЕСПЕЧИТЬ ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА:**

-юридическую заштиту в случае невыплаты заработной платы и нарушен; прав работников;

-получение бесплатных консультаций в профсоюзных органах по вопросам. охраны труда, пенсионного обеспечения, социального страхования и других;

-защиту от незаконного увольнения путем проверки оснований для уволь инициативе работодателя;

- проверку правильности оформления работодателем документов для пенсий, консультационную помощь профсоюзных специалистов при расчете пенсии;

- контроль за условиями проживания в общежитии;

- оказание материальной помощи за счет профсоюзного бюджета;



приложение № \_\_\_\_ (к пункту 4.10.)

Тарифные ставки рабочих цехов и участков выполняющих работы, несвойственные основной деятельности предприятия.

№№ п/п	Наименование профессий	Тарифные ставки по разрядам							
		1	2	3	4	5	6	7	8

приложение №

#### СХЕМЫ

должностных окладов руководителей, профессионалов, специалистов и технических служащих

№№ п/п	Наименование должностей	коэффициенты соотношений окладов	Должностные оклады (грн.)	
			минимальный	максимальный

приложение №

#### ПЕРЕЧЕНЬ

видов и размеры доплат и надбавок к тарифным ставкам и окладам

№№ п/п	Наименование доплат и надбавок	размер доплат и надбавок
-----------	--------------------------------	--------------------------

приложение № \_\_\_\_ (к пункту 4.11)

#### ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении доплат за работу в тяжелых и вредных, особо тяжелых и особо вредных условиях труда

приложение № \_\_\_\_ (к пункту 4.11)

ПОЛОЖЕНИЕ об установлении доплат за интенсивность труда

приложение № \_\_\_\_ (к пункту 4.11)

#### ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении доплат за высокое профессиональное мастерство

приложение № \_\_\_\_ (к пункту 4.11)

#### ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении доплат за высокие достижения в труде, выполнения особо важной работы на срок ее выполнения



ПОЛОЖЕНИЕ  
о премировании \_\_\_\_\_

приложение № \_\_\_\_ (к пункту 4.12)

ПОЛОЖЕНИЕ  
о выплате вознаграждения по итогам работы за год

приложение № \_\_\_\_ (к пункту 4.12)

ПОЛОЖЕНИЕ  
о выплате материальной помощи

приложение № \_\_\_\_ (к пункту 4.12)

ПОЛОЖЕНИЕ  
о выплате вознаграждения за выслугу лет

приложение № \_\_\_\_ (к пункту 4.12)

ПОЛОЖЕНИЕ  
о выплате единовременных вознаграждений, поощрений  
за выполнение особо важных заданий, в связи с  
юбилейными датами, профессиональным праздником,  
выходом на пенсию и др.

приложение № \_\_\_\_ (к пункту 4.13)

ПОЛОЖЕНИЕ  
по участию трудового коллектива в формировании, распределении  
и использовании прибыли предприятия

приложение № \_\_\_\_ (к пункту 4.13)

СМЕТА  
использования прибыли, полученной по  
результатам предпринимательской деятельности

приложение № \_\_\_\_ (к пункту 4.18)

ГРАФИК  
погашения задолженности по заработной плате Общая сумма задолженности  
по состоянию на \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ руб.

№№ п/п	Месяц	Сумма задолженности (руб.)	Источники погашения задолженности (руб.)
-----------	-------	-------------------------------	---

приложение № \_\_\_\_\_ (к пунктам 5.1, 5.4)

**МЕРОПРИЯТИЯ по совершенствованию нормирования труда и график пересмотра действующих норм времени (выработки)**

№ № п/п	Наименование мероприятий	Нормы времени (выработки) подлежащие	график пересмотра			
			I кв.	II кв.	III кв.	IV кв.

приложение № \_\_\_\_ (к пункту 5.8.)

**ПЕРЕЧЕНЬ**

отраслевых и межотраслевых нормативов, применяемых при оплате труда работников предприятия

приложение № \_\_\_\_ (к пункту 6.9.)

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий и должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые дни к основному отпуску за работу с ненормированным рабочим днем

приложение № \_\_\_\_ (к пункту 6.9.)

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий и должностей работников, работа которых связана с повышенной нервно-эмоциональной или интеллектуальной нагрузкой или выполняется в особых природных географических и геологических условиях и условиях повышенного риска для здоровья, и которым предоставляются ежегодные дополнительные отпуска за особый характер труда

(по Списку)

№ п/п	Наименование производств, цехов, участков, профессий и должностей	Номер раздела Списка, позиция по Списку	Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска, календарные дни

приложение № \_\_\_\_ (к пунктам 6.9., 7.16)

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий и должностей работников, которым предоставляются ежегодные дополнительные отпуска за работу с вредными и тяжелыми условиями труда (по Списку - по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда)

№ п/п	Наименование производств, цехов, участков, профессий и должностей	Номер раздела Списка, позиция по Списку	Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска, календарные дни

приложение № \_\_\_\_\_ (к пункту 7.16)  
ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели за работу с вредными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда

№ п/п	Наименование производств, цехов, участков, профессий и должностей	Номер раздела Перечня	Продолжительность рабочей недели, часы

приложение № \_\_\_\_\_ (к пункту 7.16)  
ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест, профессий и должностей работников, которым подтверждено право на пенсию по возрасту на льготных условиях по Спискам №1 и №2 по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда

№ п/п	Наименование производств, цехов, участков, профессий и должностей	Номер Списка, номер раздела Списка	Позиция по Списку

приложение № \_\_\_\_\_ (к пункту 7.16)

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда установлены доплаты за работу с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда и за работу с вредными и тяжелыми условиями труда

№ п/п	Наименование производств, цехов, участков, профессий и должностей	Размер доплаты к тарифу (окладу), %

приложение № \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (к пункту 7.17.)

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым выдаются бесплатно спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, в том числе сверх установленных норм

№ п/п	Наименование производств, цехов, рабочих мест профессий и должностей	Количество работающих	Наименование спецодежды, спецобуви и СИЗ	Срок эксплуатации (месяцы)

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий и должностей работников, работа которых связана с загрязнением и которым бесплатно выдается мыло, а также обезвреживающие, моющие средства, защитные кремы в связи с возможным действием на кожу вредных веществ

№ п/п	Наименование производств, цехов, рабочих мест профессий и должностей	Количество Работающих	Мыло, наименование обезвреживающих. моющих средств. крема	Количество за смену (месяц), граммы
-------	--	-----------------------	---	-------------------------------------

приложение № \_\_\_\_\_ (к пункту 8.1.)

**ПОЛОЖЕНИЕ**

о выделении материальной помощи на лечение и оздоровление работников

приложение № \_\_\_\_ (к пункту 8.1.)

**ПОЛОЖЕНИЕ**

о «Ветеране предприятия», «Почетном ветеране предприятия»

приложение № \_\_\_\_ (к пункту 8.1.)

**ПОЛОЖЕНИЕ** о предоставлении социально-бытовых льгот работникам, имеющим инвалидность

приложение № \_\_\_\_ (к пункту 8.1.)

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате за обучение детей работников в ВУЗах и средних специальных учебных заведениях

приложение № \_\_\_\_ (к пункту 8.1.)

**ПОЛОЖЕНИЕ** о материальном поощрении неработающих пенсионеров, имеющих звание «Ветеран труда»



