

**ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ
СОЮЗ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ**



**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ
И ЗАКЛЮЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

МОСКВА - 2023

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Представитель работников – первичная профсоюзная организация.

Представитель работодателя – руководитель организации или уполномоченное им лицо.

Правовые основы разработки, заключения и выполнения коллективного договора регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Порядок разработки проекта коллективного договора, его заключения, а также внесение в него изменений и дополнений определяется самими сторонами.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в филиале или ином обособленном структурном подразделении организации.

Сторонами коллективного договора филиала или иного обособленного структурного подразделения организации являются: представитель работников – профсоюзная группа в лице профгруппорга, уполномоченная выборным органом первичной профсоюзной организации на ведение коллективных переговоров по заключению коллективного договора в подразделении; представитель работодателя – руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный работодателем на ведение указанных переговоров.

Заключение коллективного договора является одним из важнейших направлений деятельности первичной профсоюзной организации, так как коллективный договор является главным правовым инструментом реализации защитной функции работников и вправе устанавливать повышающий по сравнению с законодательством уровень прав и гарантий в сфере социально-трудовых отношений в организации.

Для работодателя наличие коллективного договора означает: возможность нормативно обосновать свои действия, прежде всего, в финансовой сфере; снять социальную напряженность в коллективе; предотвратить возникновение трудовых споров и протестных действий со стороны работников; установить партнерские отношения с первичной профсоюзной организацией как представителем интересов работников. Заключение коллективного договора является также признаком стабильности организации, которая имеет будущее, заботится о своих работниках, уважает их интересы, старается улучшить их положение по сравнению с нормами законодательства.

Процедура заключения коллективного договора

ШАГ ПЕРВЫЙ:

Письменное предложение одной из сторон о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора (далее – коллективные переговоры).

Коллективные переговоры вправе начать любая из сторон. Для этого она должна направить другой стороне письменное уведомление с предложением о начале коллективных переговоров.

Письменное уведомление составляется в принудительной форме: указывается предложение о начале переговоров, состав представителей стороны, инициирующей переговоры, и их полномочия.

Сторона, получившая уведомление о начале переговоров, не вправе отказать от их проведения и обязана в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения направить инициатору проведения переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны и их полномочий.

День начала переговоров – день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

За односторонний отказ от ведения коллективных переговоров установлен административный штраф в размере от одной до трех тысяч рублей (ст. 5.28 Кодекса об административных правонарушениях РФ (далее – КоАП РФ)).

Коллективные переговоры проводятся как для заключения коллективного договора, так и для внесения в него дополнений или изменений.

ШАГ ВТОРОЙ:

Создание комиссии для ведения переговоров.

Коллективные переговоры ведутся специальной комиссией, формируемой представителями работников и работодателя на равноправной основе (далее – Комиссия). Количество представителей от каждой из сторон устанавливается по взаимной договоренности.

Персональный состав Комиссии:

- от профсоюза - избирается либо профсоюзным органом в случае, когда первичная профсоюзная организация объединяет более половины работников организации, либо общим собранием работников, если первичная профсоюзная организация объединяет менее половины работников;

- от работодателя – руководитель организации издает приказ о назначении в Комиссию представителей работодателя.

Сроки, место, порядок проведения коллективных переговоров определяется представителями сторон (максимальный срок переговоров – три месяца).

В ходе ведения коллективных переговоров стороны должны предоставлять друг другу не позднее 2 недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. Перечень сведений, которые предоставляются работникам, определяет ст. 53 ТК РФ. За непредоставление работодателем информации – наложение административного штрафа в размере от 1 000 до 3 000 тысяч рублей (ст. 5.29 КоАП РФ).

К лицам, участвующим в коллективных переговорах, относятся:

- представители первичной профсоюзной организации, имеющие полномочия представлять интересы работников;

- полномочные представители работодателя;

- эксперты, специалисты, посредники, принимающие участие в коллективных переговорах по приглашению обеих или одной из сторон.

Указанные лица пользуются специальными гарантиями:

- на время переговоров, но на срок не более 3 месяцев, вправе освобождаются от основной работы. На этот период за ними сохраняется средний заработок;

- затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются в порядке, установленном законодательством, правовыми актами социального партнерства. К таким затратам относятся: расходы на транспорт, связь, аренду помещений, командировочные, оплата услуг экспертов, специалистов и посредников и т.д.

Для представителей работников, участвующих в коллективных переговорах, установлены дополнительные гарантии, связанные с возможностью их преследования за осуществление представительских полномочий. Эти работники в период коллективных переговоров без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации не могут быть:

- подвергнуты дисциплинарному взысканию;

- переведены на другую работу;

- уволены по инициативе работодателя (за исключением увольнения за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ предусмотрено увольнение с работы).

ШАГ ТРЕТИЙ:

Создание проекта коллективного договора.

На практике проект коллективного договора разрабатывают представители одной из сторон (чаще – профсоюз), а другая сторона – в Комиссии по ведению коллективных переговоров лишь «редактирует» представленный проект.

Перечень наиболее принципиальных, по мнению законодателя, вопросов для их включения в коллективный договор предлагает статья 41 ТК РФ. Указанный перечень носит рекомендательный характер и не является закрытым. Поэтому не следует воспринимать его как какое бы то ни было ограничение в плане обязательного включения предлагаемых вопросов в коллективный договор.

При разработке проекта коллективного договора сторонам предоставляется полная свобода в отношении его содержания и структуры; стороны самостоятельно делают свой выбор в зависимости от актуальности вопроса, финансовых возможностей организации и других обстоятельств. Есть только одно ограничение: нельзя включать в коллективный договор условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством. Условия, ухудшающие правовое положение работников, не подлежат применению.

Все регулируемые коллективным договором вопросы можно условно разделить на две основные группы:

1) нормы и положения, которые непосредственно устанавливают и регулируют социально-трудовые отношения у данного работодателя:

- система оплаты труда;

- система стимулирующих и компенсационных выплат;

- условия и охрана труда;

- дополнительные отпуска;

- обеспечение занятости и дополнительное профессиональное образование;

- социальные льготы и гарантии и др.

2) нормы, устанавливающие и регулирующие процедуру взаимоотношений и обязательства сторон:

- формы участия работников в управлении организацией (ст. 52 ТК РФ);
- порядок принятия и изменения локальных нормативных актов и самого коллективного договора;
- гарантии деятельности первичной профсоюзной организации;
- порядок проведения собраний;
- отказ от забастовок и др.

В коллективный договор, заключаемый в филиале, ином обособленном структурном подразделении организации с учетом особенностей работы в условиях, отличительных от работы в самой организации, могут включаться нормативные положения, отличающиеся от тех, которые имеют место в коллективном договоре организации. При этом должно соблюдаться одно условие - такие особые нормативные положения не должны ухудшать положение работников филиала (обособленного структурного подразделения) по сравнению с работниками организации в целом.

ШАГ ЧЕТВЕРТЫЙ:

Обсуждение проекта коллективного договора работниками организации.

После того, как Комиссия по ведению коллективных переговоров согласовала содержание коллективного договора, работодатель обеспечивает размножение проекта колдоговора и обсуждение его в подразделениях организации. На основе замечаний и дополнений работников Комиссия по ведению коллективных переговоров дорабатывает проект колдоговора.

ШАГ ПЯТЫЙ:

Утверждение и подписание коллективного договора.

Коллективный договор может быть утвержден и подписан как на общем собрании (конференции) работников, так и в рамках комиссии по ведению коллективных переговоров. Право сторон решать, каким образом будет утверждаться и подписываться колдоговор. Между тем, практика показывает, что подписание коллективного договора непосредственно на общем собрании (конференции) работников организации повышает его социальную значимость и способствует укреплению престижа первичной профсоюзной организации.

Собрание (конференция) работников именно утверждает, а не принимает и не одобряет коллективный договор, внося в него по ходу дела понравившиеся изменения, поскольку колдоговор является результатом согласованного решения представителей сторон и основан на добровольном принятии обязательств.

По общему правилу, коллективные переговоры должны завершиться подписанием коллективного договора после того, как представители сторон придут к согласию по всем вопросам, вынесенным на обсуждение. Если же в ходе коллективных переговоров по отдельным вопросам согласованное решение не принято, то составляется протокол разногласий. В любом случае по истечении трех месяцев со дня начала коллективных

переговоров стороны обязаны подписать коллективный договор. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров либо стать предметом коллективного трудового спора.

Необоснованный отказ работодателя от подписания коллективного договора влечет за собой наложение административного штрафа в размере от трех до пяти тысяч рублей (ст. 5.30 КоАП РФ).

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет. Вступает в силу со дня подписания его полномочными представителями сторон либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3 лет. При этом любая из сторон коллективного договора может проявить инициативу и направить другой стороне предложение о продлении срока прежнего договора либо заключении нового коллективного договора.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, а действие колдоговора, заключенного в филиале или ином обособленном структурном подразделении, - на всех работников соответствующего подразделения.

ШАГ ШЕСТОЙ:

Регистрация коллективного договора.

В течение семи дней со дня подписания его сторонами коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

ШАГ СЕДЬМОЙ:

1 *Контроль за выполнением коллективного договора.*

Контроль осуществляется сторонами. Общей практикой стал ежегодный отчет о выполнении коллективного договора перед работниками. Согласованный сторонами порядок контроля следует отразить в тексте колдоговора.

ШАГ ВОСЬМОЙ:

Новые коллективные переговоры.

Новые переговоры проводятся как по поводу внесения в коллективный договор изменений и дополнений, так и по поводу заключения нового договора.

По общему правилу, изменение и дополнение коллективного договора производится в том же порядке, в каком он заключался. Но стороны вправе вносить изменения и дополнения в договор в рабочем порядке Комиссией по его разработке. В этом случае указанную процедуру необходимо установить в коллективном договоре.

К переговорам по заключению нового коллективного договора необходимо приступить заранее - не позднее чем за три месяца до истечения срока действующего колдоговора.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения наименования организации;
- реорганизации в форме преобразования;
- изменения типа учреждения (например, изменение казенного учреждения в бюджетное и наоборот);
- при расторжении трудового договора с руководителем организации.

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

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

Приложение № 1

Предложение о начале коллективных переговоров
(образец заполнения)

Профсоюзный комитет
первичной профсоюзной организации
МУК «Центральная детская библиотека»

Директору
МУК «Центральная детская библиотека»
Антонову С.Н.

116345, г. Москва, ул. Веселая, д. 11

11 августа 23
Исх. N _____ от "___" _____ 20__ г.

Предложение о начале коллективных переговоров
по подготовке и заключению коллективного договора

Уважаемый Сергей Николаевич!

Сообщаем Вам о том, что первичная профсоюзная организация МУК «Центральная детская библиотека», объединяющая более половины от общего числа работников библиотеки, предлагает начать коллективные переговоры с целью заключения коллективного договора на 2024 - 2025 гг.

Согласно протоколу заседания профсоюзного комитета от 10.08.2023 N12 представлять интересы работников в переговорах будут:

- председатель первичной профсоюзной организации МУК «Центральная детская библиотека» Васильева Б.П., (указать должность в организации, если не освобожден от основной работы);

- зам. председателя первичной профсоюзной организации МУК «Центральная детская библиотека» Воронова Г.П. (указать должность в организации, если не освобожден от основной работы);

- член профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МУК «Центральная детская библиотека» Иванов Б.Р., (указать должность в организации, если не освобожден от основной работы);

В соответствии с частью второй статьи 36 Трудового кодекса РФ представители работодателя обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения настоящего предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с

указанием представителей от своей стороны для участия в работе Комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

Просим сообщить о готовности вступить в переговоры и указать представителей со своей стороны.

Приложение: Выписка из протокола заседания профкома первичной профсоюзной организации МУК «Центральная детская библиотека» об инициировании коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора: на 1 л. в 1 экз.

« » _____ г.

Председатель
первичной профсоюзной организации

Васильева

Б.П. Васильева

Приложение № 2

Письмо с ответом на предложение
начать коллективные переговоры
(образец заполнения)

Муниципальное учреждение культуры
«Центральная детская библиотека»

116345, г.Энск, ул. Веселая, д. 11

346/ИВ 16 августа 23

Исх. N _____ от "—" _____ 20— г.

345/ИВ 11 августа 23

На N _____ от "—" _____ 20— г.

Профсоюзный комитет
первичной профсоюзной организации
МУК «Центральная детская библиотека»

Сообщаю о готовности приступить к коллективным переговорам по подготовке и заключению коллективного договора на 2024 - 2025 гг.

Представителями со стороны работодателя будут:

- заместитель генерального директора по персоналу Ефимов С.Л.;
- главный бухгалтер Иванова Т.В.;
- специалист по кадрам Ефремова Л.А.

Указанные представители имеют право на подготовку и обсуждение проекта коллективного договора.

Директор

Антонов

С.Н. Антонов

Приложение № 3

Образец протокола
общего собрания работников

ПРОТОКОЛ
общего собрания работников
Муниципального учреждения культуры «Дом культуры Завидово»

11 сентября 2023г.

№ 10

Общее количество работников: 30 чел.
Присутствовало: 28 чел.
Кворум имеется
Место проведения: г. Иваново, ул. Пушкина, д.10
Время проведения: 17.00 – 18.00
Председательствующий: Иванова Л.П.
Секретарь: Петрова Т.П.
Подсчет голосов осуществлял секретарь: Петрова Т.П.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Наделение первичной профсоюзной организации МУК «Дом культуры Завидово» полномочиями на представление интересов всех работников МУК «Дом культуры Завидово» при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением.
2. Избрание представителей работников в Комиссию по ведению коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора.
3. Утверждение текста предложения работодателю (МУК «Дом культуры Завидово») о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора с указанием представителей со стороны работников и его направление полномочному представителю работодателя.

1. **СЛУШАЛИ:** о наделении первичной профсоюзной организации МУК «Дом культуры Завидово» полномочиями на представление интересов всех работников МУК «Дом культуры Завидово» при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением.

ВЫСТУПИЛИ: (указать: кто выступил по данному вопросу и с какими предложениями – председатель ППО с учетом решения профкома, директор и др.).

Проголосовали по первому вопросу: «за» - 28 чел.;
«против» - 0;
«воздержались» - 0

ПОСТАНОВИЛИ: уполномочить первичную профсоюзную организацию МУК «Дом культуры Завидово» представлять интересы всех работников МУК «Дом культуры Завидово» при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением.

2. **СЛУШАЛИ:** об избрании представителей работников в Комиссию по ведению коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора в количестве трех человек.

ВЫСТУПИЛИ: (указать: кто выступил по данному вопросу и с какими предложениями).

Проголосовали по второму вопросу: «за» - 28 чел.;
«против» - 0;
«воздержались» - 0

ПОСТАНОВИЛИ: избрать в комиссию по ведению коллективных переговоров, представляющих интересы всех работников, трех человек.

Персонально:

Иванову И.И. – председателя первичной профсоюзной организации, (должность в организации);

Васильева К.Н. – члена профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, (должность в организации);

Кузнецову Л.Ф. – члена профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, (должность в организации).

3. **СЛУШАЛИ:** об утверждении текста предложения работодателю (МУК «Дом культуры Завидово») о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора с указанием представителей со стороны работников и его направление полномочному представителю работодателя.

ВЫСТУПИЛИ: (указать: кто выступил по данному вопросу и с какими предложениями).

Проголосовали по третьему вопросу: «за» - 28 чел.;
«против» - 0;
«воздержались» - 0

ПОСТАНОВИЛИ: Утвердить текст предложения работодателю (МУК «Дом культуры Завидово») о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора с указанием представителей со стороны работников и направить его полномочному представителю работодателя.

Председатель собрания	Подпись	Л.П.Иванова
Секретарь собрания	Подпись	Т.П.Петрова

К протоколу собрания прилагается список присутствующих на собрании работников.

Приложение № 4

Предложение о начале коллективных переговоров (образец заполнения)

Муниципальное учреждение культуры
«Дом культуры Завидово»
Общее собрание работников

Директору
МУК «Дом культуры Завидово»
Кирееву В.Н.

Уважаемый Виталий Николаевич!

Сообщаем Вам о том, что решением общего собрания работников МУК «Дом культуры Завидово» от 11 сентября 2023 года первичная профсоюзная организация МУК «Дом культуры Завидово» наделена полномочиями на ведение от имени всех работников МУК «Дом культуры Завидово» коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению коллективного договора, осуществление контроля за его выполнением.

Предлагаем начать коллективные переговоры с целью заключения коллективного договора на 2024 - 2025 гг.

Согласно протоколу общего собрания работников МУК «Дом культуры Завидово» от 11.09.2023 №10 представлять интересы всех работников в переговорах будут:

- председатель первичной профсоюзной организации МУК «Дом культуры Завидово», (наименование должности работника) Иванова И.И.;
- член профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МУК «Дом культуры Завидово», (наименование должности работника) Васильев К.Н.;
- член профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МУК «Дом культуры Завидово», (наименование должности работника) Кузнецова Л.Ф.

В соответствии с частью второй статьи 36 Трудового кодекса РФ представители работодателя обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения настоящего предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе Комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

Просим сообщить о готовности вступить в переговоры и указать представителей со своей стороны.

Приложение: Выписка из протокола общего собрания работников

МУК «Дом культуры Завидово»

об инициировании коллективных переговоров по подготовке
и заключению коллективного договора: на 3 л. в 1 экз.

« ____ » _____ г.

Председатель собрания	Подпись	Л.П.Иванова
Секретарь собрания	Подпись	Т.П.Петрова

Приложение № 5

Письмо с ответом на предложение начать коллективные переговоры (образец заполнения)

Муниципальное учреждение культуры
«Дом культуры Завидово»

115345, г.Иваново, ул. Пушкина, д. 10

234/ИВ 15 сентября 23
Исх. N _____ от "___" _____ 20__ г.

235/ИВ 11 сентября 23
На N _____ от "___" _____ 20__ г.

Профсоюзный комитет
первичной профсоюзной организации
МУК «Дом культуры Завидово»

Сообщаю о готовности приступить к коллективным переговорам по подготовке и заключению коллективного договора на 2024 - 2025 гг.

Представителями со стороны работодателя будут:

- заместитель генерального директора по персоналу Солодников Р.Л.;
- главный бухгалтер Сафонова М.В.;
- специалист по кадрам Попова Р.И.

Указанные представители имеют право на подготовку и обсуждение проекта коллективного договора.

Директор

Фунтикова

К.Л.Фунтикова

Коллективный договор
на ____ год(ы)

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в (полное наименование организации) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

1.2. Сторонами Договора являются: _____ (указать полное наименование организации, филиала, иного обособленного структурного подразделения), именуемый далее "Работодатель", в лице (указать должность, Ф.И.О. руководителя(филиала, иного обособленного структурного подразделения) или уполномоченное им лицо), действующего на основании Устава (наименование учреждения), и работники учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией в лице ее председателя _____ (фамилия, имя, отчество), именуемой далее "Профсоюз", действующей на основании Устава Общероссийского профсоюза работников культуры.

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

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

1.5. Договор заключен сроком на ____ лет (не более трех лет) и вступает в силу со дня подписания его Сторонами (или указать дату вступления Договора в силу).

1.6. Действие Договора распространяется на всех работников организации.

1.7. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации; реорганизации в форме преобразования; изменения типа учреждения; при расторжении трудового договора с руководителем организации.

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

При смене формы собственности организации Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.8. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить Договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

1.9. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с Договором.

2. Оформление трудовых отношений

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

Трудовой договор, предусматривающий выполнение работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

2.2. 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.

2.3. 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 ст. 70 и ст. 207 ТК РФ, 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.

2.4. При заключении трудового договора с дистанционным работником документы, предъявляемые работником в соответствии со ст. 65 ТК РФ, могут быть предъявлены Работодателю в форме электронных документов.

2.5. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее - Социальный фонд России).

В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания прекращения трудового договора, другая предусмотренная законодательством информация.

2.6. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа (вариант: подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты _____ (адрес электронной почты работодателя):

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

- при увольнении - в день прекращения трудового договора.

2.7. В связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) при увольнении работника Работодатель выплачивает компенсацию, предусмотренную законодательством.

2.8. 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 гл. 44 ТК РФ.

2.9. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период (указать срок и условия, например, в течении указанного периода к работнику не применяются дисциплинарные взыскания и пр.).

2.10. 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.

2.11. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3. Оплата и нормирование труда

3.1. Оплата труда в организации (наименование организации) производится в соответствии с трудовым законодательством на основе положения о системе оплаты труда в организации (указать наименование Положения), утвержденного с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (вариант – по согласованию) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (Приложение № ____).

3.2. Доплаты и надбавки стимулирующего характера выплачиваются работникам организации согласно Положению (указать наименование Положения), утвержденного с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (вариант – по согласованию) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (Приложение № ____). (вариант – перечислить выплаты стимулирующего характера)

3.3. Работникам организации выплачиваются следующие доплаты и надбавки компенсационного характера (указать размер доплат в процентах либо абсолютных величинах):

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (требование статьи 147 ТК РФ) - в размере ____;
- за сверхурочные работы (не менее чем в двойном размере) - в размере ____;
- за работу в выходной и нерабочий праздничный день - в размере ____;
- за работу с разделением рабочего дня на части - в размере ____ 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 - в размере ____;
- за работу в иных условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

3.4. Работодатель обеспечивает:

3.4.1. Недопущение снижения установленного «майскими указами» Президента РФ показателя оплаты труда работников организации.

3.4.2. Дифференциацию заработной платы каждого работника в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

3.4.3. Создание условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании организации и повышении качества оказываемых услуг.

3.4.4. Установление или изменение заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) в размере не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.4.5. Установление размеров окладов (должностных окладов) работников на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Фиксированный размер оклада (должностного оклада), установленный работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с работником.

3.5. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителя государственного (муниципального) учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера организации устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя организации.

3.5.1. С учетом условий труда руководителю организации и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Руководителю организации выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению ____ (указать наименование учредителя) с учетом достижения показателей государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности организации.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых руководителем организации.

3.6. Средняя заработная плата руководителя организации не может превышать среднюю заработную плату работников организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) более чем в ____ раз.

3.7. В области нормирования труда Стороны договорились:

3.7.1. Нормы времени (выработки) на выполнение работ определяются на основе типовых отраслевых норм труда (ссылка на соответствующий приказ Минкультуры России в зависимости от учреждения культуры) с учетом имеющихся организационно-технических условий.

(Приказы Минкультуры России:

от 30.12.2014 №2477 «Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в библиотеках»;

от 30.12.2014 №2478 «Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в зоопарках, фильмофондах, музеях и других организациях музейного типа»;

30.12.2015 №3448 «Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в культурно-досуговых учреждениях и других организациях культурно-досугового типа»;

21.07.2017 №1226 «Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в организациях кинематографии»)

3.7.2. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (вариант – по согласованию) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

О введении, замене и пересмотре норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца (ст.162 ТК РФ).

3.8. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: _____ (числа) каждого месяца (за первую половину месяца) и _____ (числа) — окончательный расчет за отработанный месяц.

Разрыв между выплатами за первую и вторую половины месяца не должен превышать 15 календарных дней.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (вариант — по согласованию) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

3.9.1. 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).

3.10. 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.

3.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

3.12. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы — в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

3.13. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы; по причинам, не зависящим от работодателя и работника, — в размере двух третей должностного оклада (тарифной ставки); по вине работника — не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

3.14. Творческим работникам в соответствии с Перечнем профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступающих, особенности регулирования труда которых установлены Трудовым кодексом РФ (утв. распоряжением Правительства РФ от 04.07.2023 №1777-р) (далее — Перечень профессий и должностей творческих работников) время, в течение которого они по инициативе работодателя либо по причинам, не зависящим от воли сторон, не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, оплачивается в размере должностного оклада (тарифной ставки) с доплатами и надбавками компенсационного характера, доплатами и надбавками стимулирующего характера, не связанными с участием в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступлением, рассчитанными пропорционально указанному времени, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, рассчитанного пропорционально указанному времени.

Время, в течение которого творческие работники по своей инициативе не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, оплачивать в размере _____ (должны установить стороны).

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

3.16. Стороны договорились:

3.16.1. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы на проезд, наем жилого помещения, суточные в следующих размерах: _____ рублей за каждый день.

3.16.2. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

3.16.3. Работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование для выполнения трудовой функции принадлежащих дистанционному работнику или арендованных дистанционным работником оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в размере _____ в следующем порядке _____ в срок _____.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (вариант — по согласованию) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (Приложение № _____).

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за _____ (указать «месяц» или другой срок) до их введения в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня, при шестидневной — один выходной день в неделю.

4.3. При работах, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен Работодателем на части на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (вариант — по согласованию) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.4. Если приостановка работы невозможна вследствие необходимости непрерывного обслуживания населения, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности, утвержденным Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (вариант — по согласованию) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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 составляет _____ (не может превышать одного года). (Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка).

4.6. Для дистанционных работников устанавливаются следующие особенности режима рабочего времени: _____.

4.6.1. Дистанционный работник может быть вызван для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте в следующих случаях _____ в следующем порядке: _____.

4.6.2. Дистанционный Работник может выйти на работу для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте по своей инициативе в случае _____.

4.7. 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.

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (вариант - по согласованию) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.8. Работодатель вправе привлекать к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников согласно Перечню профессий и должностей творческих работников на основании приказа Работодателя без предварительного согласия творческого работника.

4.9. Работники в соответствии со ст. 99 ТК РФ могут привлекаться к сверхурочным работам с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (вариант - по согласованию) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Случаи привлечения к сверхурочным работам, не требующие учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также, не требующие согласия работников установлены частями второй и третьей ст.99 ТК РФ.

Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и _____ часов (максимум 120) в год.

4.10. Отдельным категориям работников в целях эпизодического привлечения к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени устанавливается особый режим работы – ненормированный рабочий день (Приложение № _____ *список должностей работников с ненормированным рабочим днем*)

4.11. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе на один час.

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.

4.12. 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.

4.13. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемый Работодателем в соответствии со статьей 123 ТК РФ с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (вариант - согласование) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков составляется не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

4.16. Отдельным категориям работников устанавливаются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

– работникам, занятым на работах с вредными, опасными условиями труда – согласно Приложению № _____;

– работникам с ненормированным рабочим днем (Приложению № _____ календарных дней;

4.17. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях (часть вторая ст.116 ТК РФ):

- в связи с бракосочетанием _____ календарных дней;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка _____ календарных дней;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 день;
- для провода детей в армию _____ календарных дней;
- в связи с бракосочетанием детей работника _____ календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства _____ календарных дней;
- при праздновании юбилейных дат (перечислить) со дня рождения _____ календарных дней;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы _____ календарных дней;
- для участия в похоронах родных и близких _____ календарных дней;
- для ликвидации аварии в доме _____ календарных дней;
- при стаже работы в учреждении свыше _____ лет _____ календарных дней;
- не имевшим в календарном году дней нетрудоспособности _____ календарных дней;
- *(указываете свои случаи)*.

5. Организация и обеспечение охраны и условий труда

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Обеспечивать условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

5.1.2. Осуществлять через комитеты (комиссии) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда, выполнении обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных настоящим Договором и Соглашением об охране труда (Приложение № _____) *(соглашение составляется в соответствии с примерным перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утвержденным приказом Министерства труда и социального развития РФ от 29.10.2021 № 771н)*.

5.1.3. Информировать работников о результатах указанных проверок.

5.1.4. 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.

5.1.5. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей работодателя и Профсоюза, комитетов (комиссий) по охране труда вопросы выполнения Соглашения по охране труда, настоящего Договора, состояния охраны труда в организации, обособленных структурных подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

5.1.6. Привлекать в установленном порядке средства Фонда пенсионного и социального страхования РФ (далее – Социальный фонд России) 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 Социального фонда России средств на предупредительные меры _____ % для обучения по охране труда членов комитетов (комиссий), уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза.

5.1.7. Осуществлять обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза не реже 1 раза в год, снабжать их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

5.1.8. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний проводить в порядке, установленном законодательством, с привлечением Профсоюза.

5.1.9. Разрабатывать в рамках Общероссийских дней защиты от экологической опасности мероприятия и организовывать контроль за их выполнением.

5.2. Работодатель в области охраны труда обязуется:

5.2.1. Выделять на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим Договором, средства в сумме _____ рублей. (Размер выделенных средств не может быть меньше, чем предусмотрено ТК РФ).

5.2.2. Выполнять в полном объеме и в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

5.2.3. Принимать локальные нормативные акты по охране труда с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (вариант – по согласованию) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.2.4. Своевременно, не реже одного раза в пять лет, проводить периодическую специальную оценку условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разрабатывать мероприятия и принимать меры по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

5.2.5. 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 средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных законодательством. Информировать работников об их обязанностях в области охраны труда.

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

5.2.7. Организовывать в соответствии с требованиями 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 Минтруда России №988н, Минздрава России №1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры», Приказ Минздрава России от 28.01.2021 №29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (в ред. Приказа Минздрава России от 01.02.2021 №44н) ; Приказ Минздрава России от 20.05.2022 №342н «Об утверждении порядка

прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществления отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»).

5.2.8. Предоставлять возможность членам комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюза 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 профсоюза 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%).

5.2.9. Проводить в установленном порядке:

- обучение работников вопросам охраны труда и проверку знаний требований охраны труда;
- инструктажи по охране труда;
- обучение 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;
- обучение по оказанию первой помощи пострадавшим.

5.2.10. Выдавать работникам сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, моющие, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей за счет средств Работодателя согласно Приложению № _____ к настоящему Договору (в приложении указывать наименование структурных подразделений, наименование профессии, должности, видов работ и полагающиеся средства индивидуальной защиты со сроками носки).

Обеспечивать ремонт, сушку, стирку и подгонку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств (приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»; приказ Минздрава России от 17.12.2010 № 1122н (ред. от 29.10.2021) «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 специальной оценки условий труда).

5.2.11. 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 Договору (ст. ст. 92, 117, 147, 219 ТК РФ - Согласно указанным статьям Трудового кодекса Российской Федерации компенсационные меры для конкретного работника устанавливаются трудовым договором на основании отраслевого 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 Договору (Приказ Минтруда России от 12.05.2022 №291н «Об утверждении Перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продукты, норм и условий

бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов);

– лечебно-профилактическое питание по перечню профессий и должностей согласно приложению № ____ к настоящему Договору (Приказ Минтруда России от 16.05.2022 № 298н «Об утверждении Перечня отдельных видов работ, при выполнении которых работникам предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов, а также норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания»).

5.2.12. 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:

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

– получением работником инвалидности – ____ минимальных размеров оплаты труда;

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

5.2.13. 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.

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

5.2.15. Обеспечивать 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.

5.2.16. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда, в том числе производственные и санитарно-бытовые, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

5.2.17. Сохранять за работниками места работы, должности и средний заработок за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

5.2.20. Обеспечивать охрану труда дистанционных работников с учетом требований ст. 312.7 ТК РФ.

5.3. Работник обязан:

5.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

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

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

6. Содействие занятости. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.

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

6.1.1. Предоставлять работникам право повышения своей квалификации за счет средств Работодателя с периодичностью не реже чем раз в ____ лет.

6.1.2. Осуществлять расходы на подготовку и дополнительное профессиональное образование работников в размере ____ % от фонда оплаты труда.

Обеспечивать сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства.

6.1.3. Сохранять за гражданами, работавшими в организации до призыва (поступления) на военную службу, право на прием на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы на должность, не ниже занимаемой до призыва (поступления) на военную службу.

6.1.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и (или) штата работников, рассматривать с участием Профсоюза.

6.1.5. Заблаговременно, не менее чем за три месяца, предоставлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и (или) штата работников, планы-графики предстоящего увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.1.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (вариант – по согласованию) в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. Разрабатывать и реализовывать меры, предусматривающие создание условий для продолжения трудовой деятельности работников предпенсионного и пенсионного возраста, в том числе привлечение в качестве наставников для молодежи, впервые приступающей к трудовой деятельности.

6.2.2. Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников предпенсионного и пенсионного возраста с целью продолжения ими трудовой деятельности в соответствии с потребностями организации.

6.2.3. Обеспечивать работнику, прошедшему подготовку или дополнительное профессиональное образование, по заключению квалификационной комиссии и документам соответствующей образовательной организации, перевод на более квалифицированные работы с повышением должностного оклада (тарифной ставки) при наличии имеющихся вакансий.

6.2.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются в следующих размерах: ____ (продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях и размер сохраняемого заработка).

6.2.5. Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение Работодателем для получения второго образования этого уровня в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ для работников, совмещающих работу с получением образования соответствующего уровня впервые.

6.2.6. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест. Совместно с Профсоюзом разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, подлежащих увольнению в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения государственного (муниципального) задания, ухудшения финансово-экономического положения организации.

6.2.7. Сокращение численности и (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;
- опережающая (упреждающая) переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

6.2.8. 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 и с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (вариант - по согласованию) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников.

6.2.9. В дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и (или) штата при равной производительности труда и квалификации имеют следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсионного возраста);
- лица, проработавшие в организации свыше ____ лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до ____ возраста;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- (продолжите перечень своим кругом лиц).

6.2.10. При сокращении численности и (или) штата работников не допускать увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

6.2.11. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности и (или) штата работников, ликвидацией организации предупреждать работников персонально под расписку не менее чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время - ____ часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6.2.12. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

6.2.13. При расторжении трудового договора в связи сокращением численности и (или) штата работников, ликвидацией организации выплачивать увольняемому работнику выходное пособие в повышенном по сравнению с установленным законодательством размере:

- 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.

6.2.14. В дополнение к гарантиям, установленным законодательством, Работодатель берет на себя следующие обязательства в отношении увольняемых работников в течение ____ месяцев:

- оказывать материальную помощь проработавшим в учреждении не менее 10 лет в размере ____;
- 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, организациями медицинского обслуживания;
- (укажите ваши дополнительные гарантии).

7. Социальные льготы, гарантии и компенсации

Стороны договорились о предоставлении работникам организации следующих льгот, гарантий и компенсационных выплат за счет средств Работодателя от приносящей доход деятельности:

7.1. Компенсация расходов, подтвержденных соответствующими документами, связанных с погребением:

- умерших работников в размере ____;
- близких родственников работников (супруга(и), детей, родителей) в размере ____.

7.2. Единовременная выплата в случае:

- смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту в размере ____;
- семье умершего работника в размере ____.

7.3. Добровольное медицинское страхование и долгосрочное страхование жизни работников.

7.4. Негосударственное пенсионное обеспечение и добровольное пенсионное страхование работников в соответствии с программой негосударственного пенсионного обеспечения, принятой Работодателем.

7.5. Выплата материальной помощи (помощь представляется по заявлениям работников):

- при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере ____.
- Выплата по данному основанию производится не более одного раза за один рабочий год;
- при увольнении работника с связи с уходом на пенсию (с учетом стажа работы и периода увольнения после наступления пенсионного возраста) в размере ____;
- при рождении ребенка в размере ____;
- при регистрации брака, в связи с серебряной или золотой свадьбой в размере ____;
- при увольнении работника в связи с призывом на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы или прохождением альтернативной гражданской службы в размере ____, а также для первоначального обустройства хозяйством гражданам, уволенным после прохождения военной службы по призыву или альтернативной гражданской службы и принятым на прежнее место работы, в размере ____;
- в связи с семейными обстоятельствами в размере ____;
- в связи с поступлением ребенка в школу в размере ____;
- в связи с переездом на новое место жительства в размере ____;
- многодетным семьям в размере ____;
- родителям в одиночку воспитывающих детей в размере ____;
- родителям детей-инвалидов в размере ____;
- в связи с длительной болезнью работника в размере ____;
- при аварии в доме в размере ____;
- в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству Профсоюза;

7.6. Компенсация подтвержденных расходов работников:

- на содержание в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях детей работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает прожиточного минимума в размере _____;

- на содержание детей-инвалидов, детей одиноких матерей (отцов, воспитывающих детей без матери) в детских дошкольных учреждениях и приобретение им путевок в оздоровительные лагеря в размере _____;

- на содержание детей в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях семьям, имеющим троих и более детей, в размере - _____.

7.7. Выплата единовременного вознаграждения работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий (указать размеры вознаграждения в зависимости от уровня наград и почетных званий).

7.8. Увеличение ежемесячной компенсации работникам, находящимся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, - (указать размер компенсации).

Выплата денежной компенсации работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста от полутора до трех лет, в размере _____.

7.9 Возмещение отдельным категориям работников (указать каким) расходов по найму жилых помещений, оплаты жилищно-коммунальных услуг.

7.10. Предоставление автотранспорта для организованного отдыха работников, а также на культурно-массовые мероприятия.

7.11. Компенсация расходов работников на оплату проезда к месту работы и обратно транспортом общего пользования.

(Вариант - Организация транспортной доставки до места работы и обратно в отдаленные и труднодоступные районы, а также работников, занятых на работах в вечернюю и ночную смены)

7.12. Компенсация расходов работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, на оплату путевок в размере _____% от их полной стоимости.

Отдельным категориям работников (указать каким) путевки предоставляются бесплатно.

7.13. Обеспечение работников, имеющих детей (до 15 лет), путевками в детские оздоровительные лагеря за _____% полной стоимости (но не менее процента, установленного трехсторонним (региональным) соглашением, заключенном в соответствующем субъекте РФ).

Семьям, имеющим двух и более несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, а также одиноким родителям гарантируется бесплатное получение путевки.

7.14. Обеспечение детей работников новогодними подарками и билетами на новогодние представления.

(Вариант - за _____% их полной стоимости, а детей из многодетных семей, семей с детьми-инвалидами, детей одиноких родителей - бесплатно).

7.15. Создание условий для занятий работниками спортом: (перечислить, что именно: приобретение спортивных тренажеров, абонементов в плавательном бассейне и др.; указать, сколько средств на это направляется).

7.16. Предоставление работникам организации дотации на питание.

Порядок и размер дотации Работодатель определяет с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (вариант - по согласованию) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.17. Единовременная выплата юбилярам (45, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет) при стаже работы у Работодателя:

- до одного года в размере - _____;
- от одного до пяти лет в размере _____;
- свыше пяти лет в размере - _____.

7.18. Работодатель обеспечивает социальную защиту труда женщин и материнства, лиц, воспитывающих детей, в том числе:

7.18.1. Установление женщинам, имеющим малолетних детей, по их желанию гибкого графика работы или неполного режима рабочего времени.

7.18.2. Предоставляет женщинам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, по их желанию с момента установления беременности дополнительный оплачиваемый отпуск до наступления срока предоставления отпуска по беременности и родам.

7.18.3. Предоставляет 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет согласно постановлению Правительства РФ «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми - инвалидами» от 06.05.2023 № 714.

7.18.4. Работодатель по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

7.18.5. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет; ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней.

Такой отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

7.18.6. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы 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, сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе на _____ часа.

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.

8. Социальная защита молодежи

8.1. В целях привлечения в организацию молодежь, создания молодым работникам (молодыми работниками считаются работники в возрасте до 30) лет условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (например, не сокращать в течение _____, не навязывать дисциплинарного взыскания _____ и пр.).

8.1.2. Обеспечивать 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.

8.1.3. Предоставлять выпускникам профильных образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования работу по специальности в соответствии с заключенными договорами на обучение.

8.1.4. Содействует повышению квалификации молодых кадров.

8.1.5. Совместно с Профсоюзом создать комиссии (советы) по работе с молодежью, разрабатывать комплексные программы по работе с молодежью.

8.1.6. Создавать условия для профессионального роста, освоения новых профессий, обучения в образовательных организациях высшего, а также получения дополнительного профессионального образования.

8.1.7. Способствовать карьерному росту молодых специалистов.

8.1.8. Возмещать молодым специалистам расходы (или часть расходов в виде денежных компенсаций) по найму жилых помещений; оплате содержания детей в учреждениях детского дошкольного образования (или часть расходов в виде денежных компенсаций); оплате жилищно-коммунальных услуг (или часть расходов в виде денежных компенсаций); оплате за обучение на основании - (договора на обучение между Работодателем и работником).

8.1.9. С целью поддержки молодых специалистов работникам, окончившим профильные образовательные организации высшего или среднего профессионального образования и впервые поступившим на работу по специальности, в течение первых трех лет работы выплачивать повышающий коэффициент к должностному окладу (тарифной ставке) в размере ____%.

8.1.10. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования, а также проходящим профессиональное обучение или получающим дополнительное профессиональное образование предоставлять:

- возможность установления гибкого (скользящего) графика работы (с сокращенной на ____ часов рабочей неделей);

- дополнительный отпуск продолжительностью ____ календарных дней;

- доплаты (надбавки) к должностному окладу (тарифной ставке) в размере ____;

- другие льготы (перечислить).

8.1.11. Обеспечивать молодых работников необходимыми условиями для занятий физкультурой и спортом, художественной самодеятельностью.

8.1.12. Закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы и выплачивать наставникам надбавку к должностному окладу (тарифной ставке) в размере ____% должностного оклада (тарифной ставки) согласно Положению о наставничестве, принятому Работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (вариант - по согласованию) в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (Приложение № ____).

8.2. Профсоюз организует:

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

- спортивный и культурный досуг молодежи.

9. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации

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

9.2. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников организации.

9.3. Работодатель предоставляет бесплатно Профсоюзу:

- необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением в соответствии с договором безвозмездного пользования, обеспечивает их охрану, уборку, ремонт;
- транспортные средства (указать, с какой периодичностью и на какое время);
- городской телефон; оплачивает услуги междугородной и международной связи;
- возможность пользования электронной и факсимильной связью, копировальной техникой;

список можно продолжить

9.4. 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 Общероссийского профсоюза работников культуры (1%).

9.5. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим, связанным с трудом вопросам.

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

9.7. Работодатель принимает локальные нормативные акты с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (вариант - по согласованию) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

9.8. Члены выборных профсоюзных органов первичной профсоюзной организации, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе беспрепятственно посещать и осматривать места работы в организации и ее структурных подразделениях; получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате в целях осуществления контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, выполнением настоящего Договора.

9.9. 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; по списанию материальных ценностей; по подготовке праздников, юбилеев (перечислить все виды комиссий, создаваемых в данной организации).

9.10. Работа Профсоюза по защите социально-трудовых прав и законных интересов работников признается Работодателем социально значимой для организации.

На освобожденных от основной работы выборных профсоюзных работников, а также штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы, гарантии, стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные в организации.

9.10.1. Не освобожденным от основной работы председателю первичной профсоюзной организации, профгруппоргом (руководителям профсоюзных групп) предоставляется дополнительный отпуск с оплатой по среднему заработку продолжительностью:

- председателю первичной профсоюзной организации - ____ календарных дней;

- профгруппоргу профсоюзной группы - ____ календарных дней.

9.11. 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 № ____.

9.12. Работодатель освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка председателя первичной профсоюзной организации и членов выборных профсоюзных органов:

- для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;

- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, пленумов, президиумов, созываемых профсоюзом;

- для участия в работе выборных профсоюзных органов первичной профсоюзной организации, а также вышестоящих профсоюзных органов;

- для участия в краткосрочной профсоюзной учебе;

- для участия в урегулировании трудовых споров.

9.13. Работники организации, не являющиеся членами профсоюза, вправе уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во

взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профсоюзом.

**10. Контроль за выполнением коллективного договора,
внесение изменений и дополнений в коллективный договор,
ответственность Сторон**

10.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Комиссией, созданной полномочными представителями Сторон для ведения коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора, внесению в него изменений и дополнений, осуществлению контроля за его выполнением (далее – Комиссия по ведению коллективных переговоров) (Приложение № ____)

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

10.3. Ежегодно (вариант: по итогам полугодия, квартала) Стороны, подписавшие Договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании (конференции) работников.

10.4. Изменения и дополнения к настоящему Договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в рабочем порядке Комиссией по ведению коллективных переговоров.

10.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в настоящий Договор либо коллективных переговоров по заключению нового коллективного договора, производится в порядке, установленном Главой 61 ТК РФ.

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

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