# Примерный макет коллективного договора (методические рекомендации)

Утверждено Решением Московской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 26 ноября 2002 года

### ПРИМЕРНЫЙ МАКЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА (МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ)

Данные рекомендации разработаны Главным управлением по труду и социальным вопросам Московской области и Московским областным объединением организаций профсоюзов в целях оказания методической помощи профсоюзным органам, иным полномочным представителям работников, работодателям и их представителям, органам по труду муниципальных образований при разработке и подготовке коллективного договора.

В разработке данных рекомендаций использованы:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;

- Закон Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях";

- рекомендации и материалы ФНПР, Минтруда Российской Федерации, Научно-исследовательского центра Московской федерации профсоюзов, Академии труда и социальных отношений.

Замечания и предложения по данным рекомендациям можно направлять по адресу: 117807, г. Москва, ул. Обручева, д. 46, Главное управление по труду и социальным вопросам Московской области или 105064, г. Москва, ул. Земляной Вал, д. 36, к. 2, Московское областное объединение организаций профсоюзов.

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации. Коллективный договор составлен с учетом требований отраслевого тарифного соглашения (указать полное название соглашения) и Московского областного трехстороннего (регионального) соглашения между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области (вариант: территориального трехстороннего соглашения (указать полное название соглашения).

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель (указать наименование организации, филиала, иного обособленного подразделения), представленный в лице (должность, Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченного им лица), именуемый далее "Работодатель", и работники организации, именуемые далее "Работники", представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее "Профсоюз", в лице ее председателя (указать Ф.И.О.) (или в случае отсутствия профсоюзной организации - представленные представителем работников в лице (Ф.И.О. полномочного представителя).

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

- совершенствования, системы социально-трудовых отношений в организации, способствующей стабильной работе организации;

- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.4. Стороны коллективного договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

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

1.6. Коллективный договор заключен на срок \_\_\_\_\_\_\_ (но не более трех лет) и вступает в силу с момента подписания его сторонами (или указать дату вступления коллективного договора в силу).

1.7. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются приложением к коллективному договору.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду.

### 2. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

2.1. Признавая, что развитие и укрепление экономического положения организации является основой повышения благосостояния ее Работников, стороны будут добиваться осуществления модернизации организации, ее технического перевооружения, увеличения прибыльности, роста производительности труда, укрепления производственной и исполнительной дисциплины, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей.

2.2. Стороны договорились выполнить следующую производственную программу:

- объем выпускаемой продукции \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ млн. руб.;

- рост производительности труда \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_%;

- объем продаж \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ млн. руб.;

- затраты по себестоимости на 1 рубль товарной продукции \_\_\_\_\_\_ руб.;

- прибыль \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ млн. руб. и т.д.

2.3. Согласно предварительным расчетам, сделанным на основе ожидаемого выполнения производственной программы, предполагаемого уровня цен, работодатель ежеквартально утверждает на Совете директоров финансовый план, в том числе размер средств, направляемых в фонд потребления.

2.4. Стороны договорились распределять ожидаемые средства в соответствии с финансовым планом (приложение N \_\_).

2.5. В целях выполнения производственной программы Работодатель обязуется:

- организовать ритмичную работу производства, своевременно обеспечивать его сырьем, материалами, топливно-энергетическими ресурсами;

- обеспечить качественное и своевременное техническое обслуживание и ремонт оборудования;

- принять меры по внедрению новой техники, передовых технологий и форм хозяйствования;

- создать благоприятные условия труда работникам организации, постоянно проявлять заботу об условиях труда, быта и отдыха, удовлетворении справедливых нужд работников, их семей, ветеранов войны и труда, пенсионеров организации;

- информировать работников организации об экономическом и финансовом состоянии организации;

- совместно с Профсоюзом организовать трудовое соревнование, внутрипроизводственное соревнование, индивидуальное соревнование - конкурсы на звание "Лучший по профессии", используя возможные формы морального и материального поощрения (занесения в Книгу почета, на Доску почета и т.д.).

### 3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе Положения о системе и формах оплаты труда (приложение N \_\_), согласованного с Профсоюзом.

3.2. Оплата труда производится исходя из тарифных сеток для оплаты труда рабочих и схем должностных окладов руководителей, специалистов и служащих (приложение N \_\_).

3.3. Минимальная заработная плата Работников организации устанавливается на уровне не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Московской области (вариант: заработная плата Работнику, отработавшему полностью месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, - в размере не ниже установленного Московским областным трехсторонним (региональным) или трехсторонним территориальным соглашением).

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

3.5. Доля тарифной части заработной платы в фонде оплаты труда должна соответствовать обязательствам отраслевого тарифного соглашения (Московского областного трехстороннего (регионального) или трехстороннего территориального соглашения).

3.6. Средняя заработная плата в организации должна быть не ниже размера двух прожиточных минимумов трудоспособного населения в Московской области (для организаций, где этот уровень не достигнут).

3.7. Индивидуальная заработная плата Работников организации максимальным размером не ограничивается.

3.8. Средняя заработная плата Руководителей не может превышать среднюю заработную плату по организации более чем в \_\_\_\_ раз.

3.9. Выплата заработной платы Работникам производится два раза в месяц \_\_ и \_\_ числа. Не допускается замена денежных средств долговыми обязательствами, расписками, талонами, купонами или в какой-либо другой форме.

3.10. В случае несвоевременной выплаты заработной платы Работнику выплачивается компенсация в размере \_\_\_\_\_\_\_ (не ниже 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ). Работодатель совместно с Профсоюзом разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате (приложение N \_\_).

3.11. Установить единый порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев в соответствии с Трудовым кодексом РФ (с указанием конкретного периода расчета среднего заработка, не ухудшающего положения Работников) и Порядком исчисления среднего заработка.

3.12. Время простоя не по вине Работника оплачивается в размере \_\_\_\_\_\_ (не менее 2/3 средней заработной платы Работника).

3.13. Работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда производится в повышенном размере.

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

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

- за сверхурочные работы производится в двойном размере;

- за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере;

- за работу с разделением смены на части из расчета не менее \_\_% тарифной ставки за время работы в такой смене;

- за работу в ночное время в размере \_\_% часовой тарифной ставки (должностного оклада);

- за работу в вечернее время в размере \_\_% часовой тарифной ставки (должностного оклада);

- за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, замещение временно отсутствующего Работника производится размере \_\_% тарифной ставки (оклада).

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

- при численности от 5 до 10 чел. включительно - \_\_\_ (вариант: 10% должностного оклада);

- при численности свыше 10 чел. включительно - \_\_\_ (вариант: 15% должностного оклада).

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

3.17. Другие виды вознаграждений (за выслугу лет, за профмастерство и др.) выплачиваются в соответствии с Положением (приложение No. \_\_).

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

3.19. Оплата Работникам, производящим обучение на рабочих местах, устанавливается в размере \_\_\_\_\_\_\_\_% от должностного оклада обучающего на весь период обучения (вариант: производить работникам доплату до среднего заработка).

3.20. Оплата труда работников по руководству производственной практикой студентов (при числе студентов-практикантов до \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ человек на одного руководителя) производится в размере \_\_\_% от должностного оклада руководителя практики за весь период практики.

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

3.22. Стороны договорились сформировать резервный фонд из расчета не менее \_\_\_\_\_\_\_\_ (вариант: 3-5-кратного размера среднемесячной заработной платы на каждого Работника, проиндексированной в соответствующем периоде) для выплат Работникам заработной платы и других причитающихся выплат в случаях банкротства или ликвидации организации при отсутствии средств в фонде оплаты труда.

3.23. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с Профсоюзом не чаще чем один раз в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшения условий труда. Внеочередной пересмотр норм труда возможен лишь при условии, что при аттестации рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.

3.24. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее чем за \_\_ месяца (указать срок, но не менее двух месяцев).

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

### 4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

4.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

4.2. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ.

4.3. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать перечень категорий Работников, указанных в ст. 70 и 201 Трудового кодекса 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.

4.4. Каждому вновь принятому Работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

### 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзом (приложение No. \_\_). Графики сменности доводятся до сведения Работников не менее чем за \_\_\_ (указать месяц или больший срок) до их введения в действие.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (возможно установление меньшей нормальной продолжительности рабочего времени).

5.3. Работники организации могут привлекаться к сверхурочным работам при их письменном согласии и с согласия Профсоюза. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и \_\_\_ (максимум 120) часов в год.

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

5.5. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям Работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет \_\_\_\_\_ дополнительных оплачиваемых дня в месяц (не менее четырех);

- донорам \_\_\_\_\_ дней, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;

- Работникам, совмещающим работу с учебой, \_\_ дней в месяц;

- всем Работникам для прохождения медицинских обследований \_\_ дней в месяц;

- женщинам, имеющим детей в возрасте до \_\_ лет, \_\_ дней в месяц.

5.6. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени \_\_\_ (не более 36) часов в неделю.

Стороны договорились, что сокращенное время в организации помимо случаев, предусмотренных законодательством, применяется для следующих категорий Работников:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до \_\_\_\_\_ лет, \_\_\_\_ часов в неделю (в день);

- лицам, частично утратившим на производстве трудоспособность, \_\_ часов в неделю (в день);

- лицам, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда, \_\_\_\_ часов в неделю (в день).

5.7. Стороны договорились, что право на работу неполный рабочий день или неполную рабочую неделю помимо лиц, для которых эти вопросы решены законодательством, имеют также следующие категории работников (перечислить).

Уменьшение рабочего времени (смены) менее чем до четырех часов в день или 20 часов в неделю не допускается.

5.8. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

- на один час - для всех Работников;

- на \_\_\_ часа - для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

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

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

5.10. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать порядок по подразделениям: когда и в какие смены, не более 2 часов и не менее 30 минут согласно ст. 108 ТК РФ).

На участках, где по условиям работы перерыв установить нельзя, Работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены (приложение N \_\_ - Перечень участков и работ, порядок и место приема пищи).

5.11. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_ календарных дней (не менее 28).

5.12. Отдельным категориям Работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, - согласно приложению No. \_\_;

- Работникам, имеющим стаж работы в организации свыше \_\_ лет, \_\_ дней;

- Работникам с ненормированным рабочим днем \_\_ дней (приложение No. \_\_);

- Работникам, занятым на производстве в многосменном режиме (указать условия), \_\_ дней;

- Работникам, не имевшим в течение периода между очередными отпусками дней нетрудоспособности (кроме случаев ухода за детьми и т.п.), \_\_ дней;

- женщинам, имеющим детей в возрасте до \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), и мужчинам, в одиночку воспитывающим детей в возрасте до \_\_ лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), \_\_ дней.

5.13. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем по согласованию с Профсоюзом. График отпусков составляется не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие Работники (указать).

5.14. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

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

- в связи с бракосочетанием \_\_ дней;

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

- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года 1 день;

- для проводов детей в армию \_\_ дней;

- в связи с бракосочетанием детей Работника \_\_ дней;

- в связи с переездом на новое место жительства \_\_ дней;

- при праздновании юбилейных дат (перечислить) со дня рождения \_\_ дней;

- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы \_\_ дней;

- для участия в похоронах родных и близких \_\_ дней;

- для ликвидации аварии в доме \_\_ дней и т.д.

### 6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА

6.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, изложенным в п. 2, подпункте "б" п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ (можно расширить перечень оснований), производится с согласия Профсоюза.

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

6.3. Работодатель обязуется предоставить в \_\_\_\_ году \_\_\_ рабочих мест для трудоустройства лиц моложе 18 лет; \_\_\_\_ рабочих мест для молодежи, окончившей общеобразовательные школы, профессионально-технические учебные заведения, а также \_\_\_\_\_ рабочих мест для лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов) и пострадавших на производстве.

6.4. Привлечение и использование в организации иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства и с согласия Профсоюза.

6.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за \_\_ (не менее чем за два) месяца, представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.6. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;

- временное ограничение приема кадров;

- 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;

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

- ограничение круга совместителей, временных и сезонных Работников;

- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем Работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с согласия Профсоюза.

6.7. Стороны договорились установить максимально допустимый уровень высвобождения в \_\_\_% от общей численности Работников (или указать: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ человек (с учетом норм, содержащихся в отраслевом, региональном и (или) территориальном соглашении).

Работодатель обязуется в течение срока массового сокращения осуществлять меры, обеспечивающие за счет средств организации переквалификацию и трудоустройство намеченных к высвобождению Работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест.

6.8. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

6.9. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие Работники:

- лица предпенсионного возраста (за \_\_ года до пенсии);

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

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;

- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

- первоочередники на улучшение жилищных условий;

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

6.10. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за \_\_ месяца (не менее двух).

Лицам, получившим уведомление об увольнении по пп. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее \_\_\_\_\_ часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора (контракта) без принятия указанных выше мер, а также лиц, перечисленных в пункте 6.10, не допускается.

6.11. Высвобождаемому Работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

6.12. Профсоюз обязуется сохранять высвобождаемых Работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости, оказывать посильную материальную помощь.

6.13. Работодатель обязуется выплачивать высвобождаемым Работникам предпенсионного возраста (за \_\_ года до пенсии) ежемесячную материальную помощь в размере \_\_\_\_\_ до достижения ими установленного пенсионного возраста.

6.14. При расширении производства обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

6.15. При увольнении Работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

- для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет, на \_\_% среднего месячного заработка;

- для лиц, проработавших в организации от 5 до 10 лет, на \_\_\_% среднего месячного заработка.

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

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

- оказывать материальную помощь в размере \_\_\_% минимальной оплаты труда в РФ лицам, проработавшим на предприятии не менее 10 лет;

- оказывать материальную помощь членам семьи высвобождаемого Работника в размере не менее \_\_\_\_ рублей на каждого иждивенца;

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

- возмещать расходы на пользование общественным транспортом в размере \_\_% стоимости;

- оплачивать услуги здравоохранения в размере \_\_% стоимости.

- дотировать расходы на питание в размере \_\_% стоимости.

6.17. В целях обеспечения и закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания Работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, воспитания молодых кадров Работодатель обязуется:

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

6.17.2. Создать условия для профессионального роста Работников путем организации системы подготовки кадров, чтобы каждый Работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

6.17.3. Разработать совместно с Профсоюзом план повышения квалификации и подготовки кадров, являющийся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (приложение N \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_). На реализацию данного плана Работодатель направляет средства в размере \_\_\_\_\_\_\_ рублей.

6.17.4. Заключить договор со службой занятости района о подготовке рабочих профессий (указать наименование профессий) и направлении в организацию кадровых рабочих на имеющиеся вакансии.

6.17.5. Заключить договор с профессиональным училищем No. \_\_\_\_\_\_\_\_ (указать наименование) на подготовку кадров по профессиям (указать наименование профессий).

6.17.6. Содействовать Работникам, желающим повысить свою квалификацию, пройти переподготовку, приобрести другую профессию.

6.17.7. Предоставлять Работникам право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже чем раз в \_\_\_ лет.

6.17.8. Прикреплять учеников и малоквалифицированных Работников в порядке обучения (индивидуального, бригадного) к мастерам-наставникам.

6.17.9. Проводить со школьниками города профориентационную работу (экскурсии). Организовать практику учащихся выпускных классов, ПТУ.

6.17.10. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется перевод на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.

6.17.11. Организовать для Работников командировки по обмену опытом на родственные предприятия, посещение специализированных отраслевых выставок и пр.

6.17.12. В целях закрепления молодых рабочих основных профессий цехов (указать наименования структурных подразделений) установить коэффициент по оплате труда молодым Работникам после окончания индивидуального обучения:

- в первый месяц работы в размере - (К = \_\_) (вариант: К = 1,3);

- во второй месяц - (К = \_\_) (вариант: К = 1,2);

- в третий месяц - (К = \_\_) (вариант: К = 1,1).

6.17.13. Предоставлять Работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных учебных учреждениях или проходящим профессиональное обучение на производстве:

- доплаты (надбавки) к тарифной ставке в размере (\_\_);

- возможность работать по гибким (скользящим) графикам работы (с сокращенной на \_\_ часов рабочей неделей);

- дополнительные отпуска в количестве (\_\_) дней;

- (перечислить возможные другие льготы).

6.17.14. Производить доплаты к стипендиям на период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению службы занятости.

### 7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Стороны договорились совместно:

7.1. Определить порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда (размер средств, выделяемых на их выполнение, не может быть меньше, чем предусмотрено федеральным и областным законодательством об охране труда).

7.2. Разработать (переработать действующие) инструкции по охране труда и обеспечить ими всех работающих в организации по принадлежности.

7.3. Осуществлять в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний Работников по охране труда.

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

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

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

7.7. Определять степень ответственности должностных лиц и Работников организации за нарушение законодательных и иных нормативных требований по охране труда и невыполнение обязанностей в этой сфере.

7.8. Организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнение соглашения по охране труда.

7.9. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей Работодателя и Профсоюза или иного уполномоченного Работниками выборного органа, комитетов (комиссий) по охране труда вопросы выполнения соглашения по охране труда настоящего коллективного договора (приложение No. \_\_\_\_), состояния охраны труда в подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

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

7.10.1. Выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в сумме \_\_\_ рублей.

7.10.2. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным постановлением Минтруда России от 12.03.97 N 14, в следующих подразделениях (перечислить).

7.10.3. Предоставлять Работникам информацию о состоянии условий труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать Работников об их обязанностях в области охраны труда.

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

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

7.10.6. Привлекать сторонние организации и специалистов для изучения и оценки условий труда в организации и решения других вопросов, связанных с организацией работы по охране труда.

7.10.7. Провести обучение и проверку знаний по охране труда Работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

7.10.8. Обеспечить своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда для Работников, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.10.9. Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

7.10.10. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра Работников, обязанных проходить предварительный (при поступлении на работу) и периодический медицинский осмотр.

7.10.11. Обеспечить:

- выдачу Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей, а также их выдачу сверх установленных норм за счет средств организации (приложение N \_\_);

- ремонт, сушку, стирку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

7.10.12. Предоставить Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- льготную пенсию по Списку N 1 и Списку N 2 в соответствии с перечнем профессий и должностей, согласованным с Государственной экспертизой условий труда Московской области, Пенсионным фондом РФ (приложение N \_\_);

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей (приложение N \_\_);

- доплату к тарифной ставке (окладу) \_\_\_% за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей согласно приложению N \_\_ (для оценки условий труда на каждом рабочем месте используются данные аттестации рабочих мест либо специальные инструментальные замеры производственной среды);

- молоко или другие равноценные продукты по перечню профессий и должностей (приложение N \_\_);

- лечебно-профилактическое питание по перечню профессий и должностей (приложение N \_\_).

7.10.13. Обеспечить Работников горячих производств, цехов и участков газированной подсоленной водой, чаем.

7.10.14. 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:

- гибели Работника \_\_\_\_ минимальных размеров оплаты труда, а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением;

- получения Работником инвалидности \_\_ минимальных размеров оплаты труда;

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

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

7.10.16. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда;

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

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения норм предельно допустимых нагрузок для женщин, установленных постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 06.02.93 N 105 (приложение N \_\_).

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

7.10.19. Предоставлять членам комитетов (комиссий), уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза свободное от работы время \_\_\_ часов в неделю (месяц) для исполнения ими своих обязанностей, а также для обучения вопросам охраны труда с сохранением заработной платы.

### 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

8.1. Стороны договорились, что улучшение жилищных условий Работников организации осуществляется согласно порядку, изложенному в приложении N \_\_. Работодатель обязуется обеспечить строительство жилья \_\_ кв. м, (детского оздоровительного лагеря или детского сада, столовой) с учетом потребностей Работников с выделением необходимых средств.

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

8.3. Обеспечить нуждающихся Работников земельными участками для садов и огородов, транспортом, материалами.

8.4. Работникам организации предоставляются следующие виды ссуд:

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

- на обзаведение молодым семьям на срок \_\_\_\_ и в размере до \_\_\_\_ рублей;

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

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

8.5. Обеспечить бесплатное содержание детей матерей-одиночек и Работников, имеющих многодетные семьи (неполных и многодетных семей), в детских дошкольных учреждениях.

8.6. Молодым специалистам, Работникам отдельных категорий возмещаются расходы по найму жилых помещений, квартплате.

8.7. Работодатель организует бесплатную перевозку до места работы и обратно далеко живущих Работников, занятых в вечернюю и ночную смены (вариант: всех Работников) транспортом организации или по договору с транспортной организацией либо осуществляет компенсацию расходов на транспорт.

8.8. Работодатель выделяет по льготным ценам транспортные средства Работникам для их хозяйственно-бытовых нужд.

8.9. Военнослужащим, вернувшимся в организацию после прохождения службы в Российской Армии, предоставляется ссуда в размере \_\_\_\_\_\_ рублей на срок \_\_\_\_\_ (вариант: безвозвратная).

8.10. Работодатель оказывает материальную помощь Работникам:

- к ежегодному отпуску в размере \_\_\_\_;

- в связи с рождением ребенка в размере \_\_\_\_\_;

- в связи с семейными обстоятельствами в размере \_\_\_\_\_;

- в связи с регистрацией брака, серебряной или золотой свадьбой в размере \_\_\_\_\_\_\_;

- в связи с поступлением ребенка в школу в размере \_\_\_\_\_\_;

- в связи с переездом на новое место жительства в размере \_\_\_\_\_\_;

- в связи со смертью близких родственников в размере \_\_\_\_\_;

- многодетным семьям в размере \_\_\_\_\_;

- родителям, в одиночку воспитывающим детей, в размере \_\_\_\_\_\_\_;

- родителям детей-инвалидов в размере \_\_\_\_\_;

- в связи с длительной болезнью работника в размере \_\_\_\_\_\_;

- в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству Профсоюза.

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

8.12. Работникам организации, нуждающимся в санаторно-курортном лечении или отдыхе, предоставляется возможность приобретения путевок за \_\_\_\_\_\_\_\_\_% от их полной стоимости (вариант: бесплатно), а отдельным категориям Работников (указать кому) путевки предоставляются бесплатно.

8.13. Работники, имеющие детей, обеспечиваются путевками в детские оздоровительные лагеря за \_\_% (но не более 10% согласно региональному соглашению) полной стоимости. Многодетным семьям, семьям с детьми-инвалидами, одиноким родителям гарантируется бесплатное получение путевки.

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

8.15. Работникам предоставляется возможность приобретения по себестоимости \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать количество единиц выпускаемой продукции) еженедельно (или с другой периодичностью), а также возможность приобретения по льготной цене пиломатериалов или других отходов производства, автотранспорта или другого списываемого имущества организации.

8.16. Работодатель создает условия для занятий Работниками физкультурой и спортом (перечислить, что именно: приобретение спортивных тренажеров, аренда дорожки в плавательном бассейне и др.; указать, сколько средств на это направляется).

8.17. Работодатель передает в бесплатное пользование Профсоюзу объекты согласно перечню (приложение N \_\_\_\_\_\_\_\_\_). При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляется Работодателем.

8.18. Работодатель ежемесячно перечисляет Профсоюзу денежные средства в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (вариант: 0,3% фонда оплаты труда) на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в организации. Смета расходования средств в приложении N \_\_.

### 9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ НА МОМЕНТ ПРИЗНАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ НЕСОСТОЯТЕЛЬНОЙ (БАНКРОТОМ)

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

9.2. В случае признания организации банкротом и осуществления мероприятий по ее ликвидации (реорганизации) коллективный договор сохраняет свое действие на весь период проведения этих мероприятий до момента полного расчета всех наемных Работников в соответствии с действующим законодательством.

9.3. Стороны договорились в случае осуществления санации организации или признания ее банкротом разработать социальный план, направленный на:

- поддержку экономики организации при санации (участие Работников в перепрофилировании производства на выпуск новой конкурентоспособной продукции, повышении квалификации Работников, введение неполной рабочей недели (рабочего дня) и т.д.);

- смягчение социальных последствий при сокращении Работников (возможное передвижение с одних рабочих мест на другие, открытие новых производств, участков, определение общих объемов и размеров компенсаций и пр.).

9.4. Работодатель обязуется доводить до сведения Работников информацию о производственном и финансовом положении организации.

9.5. Стороны договорились, что в случае признания организации несостоятельной должны быть предусмотрены следующие меры:

- сохранение не менее 70% рабочих мест;

- предоставление увольняемым вакантных мест по другим специальностям в организации;

- переобучение и трудоустройство высвобождаемых Работников;

- досрочный перевод на пенсию Работников, пенсионный возраст которых должен наступить не ранее чем через два года, с выплатой им пенсии за счет организации.

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

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

### 10. ДОБРОВОЛЬНОЕ И ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ

Работодатель обязуется:

10.1. Заключить договор с органами здравоохранения по медицинскому обслуживанию Работников, проведению диспансеризации, профилактических осмотров и т.д. на сумму \_\_\_\_ руб.

10.2. Выделить из средств организации \_\_\_ руб. на приобретение путевок на лечение и отдых. Работникам с вредными и тяжелыми условиями труда путевки на лечение предоставляются бесплатно.

10.3. Выделить \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб. на содержание здравпункта, медицинских учреждений.

10.4. Заключить договоры со страховыми компаниями и выделять средства на обязательное медицинское страхование всех Работников.

10.5. Для обеспечения социальной защищенности Работников организации в дополнение к государственным минимальным гарантиям:

- выплачивать разовое единовременное пособие семьям погибших и Работникам, ставшим инвалидами вследствие несчастного случая на производстве, в размере не менее \_\_ рублей (не менее годового заработка пострадавшего);

- выплачивать единовременное пособие по болезни, не связанной с производством, в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей (варианты: не менее среднемесячного заработка за последние два месяца работы; оплаты стоимости лечения работников в стационарных лечебных учреждениях полностью (частично).

### 11. ДОБРОВОЛЬНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

11.1. В организации могут быть созданы следующие фонды:

- общественный страховой фонд в размере \_\_\_\_\_ руб.;

- фонд социальной защиты Работников в размере \_\_\_\_\_ руб. и др.

11.2. Средства указанных фондов используются в соответствии с приложениями No. \_\_\_ и направляются на:

- выплату дополнительных пособий временно неработающим;

- частичное или полное возмещение затрат, связанных с личным пенсионным страхованием здоровья;

- материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами;

- оказание материальной помощи Работникам, уходящим в отпуск;

- заключение договоров со страховыми обществами, обеспечивающих страхование Работников от производственного травматизма;

- выплату дополнительных пенсий, пособий и др.

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

### 12. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

12.1. Профсоюз своей деятельностью способствует эффективной работе организации, созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между Работниками и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

12.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, строить свои взаимоотношения с Профсоюзом, руководствуясь требованиями законодательства Российской Федерации и Законом Московской области "О социальном партнерстве в Московской области".

12.3. Работодатель признает право Профсоюза на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени Работников, а также на защиту прав и интересов Работников в сфере социально-трудовых отношений.

12.4. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых интересов Работников.

12.5. Работодатель предоставляет бесплатно Профсоюзу:

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

- транспортные средства \_\_\_\_\_\_\_ (указать, с какой периодичностью и на какое время);

- городской телефон N \_\_\_\_\_\_\_\_\_ и местный телефон N \_\_\_\_\_\_\_\_, возможность пользования электронной и факсимильной связью не менее \_\_\_\_\_\_\_\_ часов в день, оплачивает услуги междугородной и международной связи;

- выполнение машинописных, множительных и переплетных работ.

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

В таком же порядке и на тех же условиях Работодатель перечисляет на счет Профсоюза денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами Профсоюза, но на которых распространяется настоящий коллективный договор, в размере \_\_\_% от их заработной платы. (в случае если в организации действует несколько Профсоюзов, участвовавших в подписании коллективного договора, денежные средства перечисляются на счета этих Профсоюзов пропорционально числу их членов).

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

С этой целью Работодатель осуществляет подписку за счет организации необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому Профсоюзом. Предоставляет в бесплатное пользование Профсоюза юридическую базу данных \_\_\_\_\_\_ и оплачивает обновление ее содержания.

12.8. Работодатель заблаговременно ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития.

12.9. Работодатель обязан приостановить по требованию Профсоюза исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

12.10. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием Работников члены профкома, других профсоюзных органов организации, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать цеха, отделы, мастерские, другие места работы в организации;

- получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

12.11. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономических отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок (указать, какой именно) рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированные ответы.

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

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

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

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

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

### 13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями, для чего избирается комиссия из \_\_ чел., по \_\_ чел. от каждой стороны (приложение No. \_\_).

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

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

13.4. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

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

Источник - Решение Московской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 26.11.2002

Сохраните в закладки наш сайт: [Порядокправа.рф](https://порядокправа.рф)  
  
Прямая ссылка на документ: [https://порядокправа.рф/obrazecy/primernyj\_maket\_kollektivnogo\_dogovora\_metodicheskie\_rekomendacii.htm](https://порядокправа.рф/primernyj_maket_kollektivnogo_dogovora_metodicheskie_rekomendacii.htm)