Приложение № 3
к Рекомендациям

Примерный макет коллективного договора

1. Общие положения

Рекомендации по заполнению раздела:

1. Коллективный договор заключается на срок не более 3 лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами, либо со дня, установленного коллективным договором (ч. 1 ст. 43 ТК РФ).

2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. (ч.2 ст. 43 ТК РФ). Продление оформляется дополнительным соглашением к коллективному договору.

3. Содержание и структура коллективного договора определяются его сторонами (ч. 1 ст. 41 ТК РФ)

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, который регулирует социально-трудовые отношения в (наименование организации, у индивидуального предпринимателя, наименование филиала, представительства, подразделения) _____ и устанавливает взаимные обязательства сторон.

1.2. Сторонами Договора являются:

(для организации):

(наименование)_____, ИНН_____, юридический адрес _____, далее именуем____ «Работодатель», в лице (должность)_____(Ф.И.О.) _____ , действующего на основании (наименование учредительного документа, иной документ, подтверждающий полномочия)_____ ,

(для индивидуального предпринимателя):

индивидуальный предприниматель (Ф.И.О.)_____, ОГРНИП_____, ИНН_____, адрес, указанный в ЕГРИП: _____, далее именуем ___ «Работодатель»,

(если от имени индивидуального предпринимателя выступает уполномоченное им лицо):

от имени которого действует (Ф.И.О.) _____ на основании_____,

и работники, далее именуемые «Работники», а по отдельности «Работник», от имени которых действует

(заполняется в зависимости от представителя работников):

(наименование первичной профсоюзной организации, представительный орган работников, единого представительного органа, созданного профсоюзными организациями, Ф.И.О. и должность действующего от ее имени лица) _____на основании _____. **(или)**

действуют представитель(-и) (Ф.И.О. представителя(-ей) _____ на основании _____.

1.3. Действие Договора распространяется на всех Работников.

(если коллективный договор заключается в филиале, представительстве, подразделении):

Действие Договора распространяется на всех Работников филиала и не распространяется на работников других структурных подразделений организации Работодателя.

(в случае применения соглашений)

1.4. На работников распространяется действие:

Федерального отраслевого соглашения о социальном партнерстве по _____ *(наименование соглашения)*,

Соглашения о социальном партнерстве между Администрацией Томской области, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Томской области», объединениями работодателей Томской области,

областного отраслевого соглашения о социальном партнерстве _____ *(наименование соглашения)*.

1.5. Договор заключается на _____ - _____ годы, вступает в силу с _____ г. и действует по _____г. **(или)**

Договор вступает в силу со дня его подписания и действует по _____ г.

1.6. Договор, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в Договор или трудовой договор, то они не подлежат применению.

1.7. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа Работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, Договор.

2. Оплата труда

Рекомендации по заполнению раздела.

1. Положение о системе оплаты труда выделяется отдельным приложением к коллективному договору, либо включается в текст коллективного договора. На основании п. 3.10 Соглашения о социальном партнерстве между Администрацией Томской области, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Томской области», объединениями работодателей Томской области на 2023 - 2025 годы рекомендовано включить в качестве приложений к коллективному договору Положения об оплате труда и премировании.

2. Системы оплаты труда работников внебюджетных организаций устанавливаются в соответствии со ст. 135 ТК РФ. При этом следует учитывать, если на организацию распространяется соглашение (отраслевое, региональное, территориальное и т.д.), необходимо учесть нормы данного соглашения. Условия оплаты труда не могут быть ухудшены по сравнению с установленными условиями в соглашениях (отраслевых, региональных, территориальных и других).

3. Система оплаты труда включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов) работников;

компенсационные выплаты;

стимулирующие выплаты (в т.ч. премии).

4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ). При этом для каждой должности следует устанавливать конкретный размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки, исключая указания размера в диапазоне. Также рекомендуем при установлении размера оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера соблюдать принцип равной оплаты труда равной ценности, недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также с результатами деятельности учреждений (организаций).

5. При установлении дополнительных гарантий необходимо соблюдать принцип реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами (ст.24 ТК РФ). В коллективный договор должны включаться те взаимосогласованные представителями работников и работодателя нормы, которые разработаны с учетом экономических возможностей организации (учреждения), не допуская употребления возможных формулировок (например: «не менее/не более», «может/может быть», «при наличии средств/при наличии экономии/при наличии финансирования»).

6. Размеры окладов работников внебюджетных организаций устанавливаются по соглашению сторон. При этом, если на организацию распространяется соглашение (отраслевое, региональное, территориальное и т.д.), то необходимо учитывать, что соглашением уже установлена базовая (минимальная) ставка (тарифная ставка), которая обычно соответствует первому тарифному разряду.

7. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах, не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 148 ТК РФ). Районный коэффициент устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 13.05.1992 № 309 «О повышении районных коэффициентов в отдельных районах и городах Томской области». Государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установлены Законом Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

8. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом ст. 149 ТК РФ (например: за работу в сельской местности, за работу в вечернее время и т.п.).

9. Стимулирующие выплаты и систему премирования работодатель разрабатывает самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников (ст. 135 ТК РФ). Установить выплаты можно как в конкретной денежной сумме, так и в процентах от оклада (тарифной ставки). Рекомендуем утвердить порядок и условия выплат в Положении об оплате труда и премировании работников.

10. При разработке системы премирования следует обратить внимание на позицию Конституционного суда Российской Федерации от 15.06.2023 № 32-П в части выплаты премии, если имеется дисциплинарное взыскание. При премировании (с учетом взыскания) можно учитывать лишь за тот период, когда работника наказали. При этом нельзя из-за дисциплинарного взыскания на весь период его действия лишать стимулирующей доли зарплаты или произвольно ее снижать. Наказание также не может препятствовать начислению дополнительных выплат, которые зависят от участия персонала в отдельных видах деятельности и от результатов труда.

11. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

12. Работник имеет право на получение заработной платы за первую половину месяца пропорционально отработанному времени. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад (тарифную ставку) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

13. Коллективным договором могут быть предусмотрены повышенные размеры по сравнению с предусмотренными ст. 157 ТК РФ минимальными размерами оплаты времени простоя.

14. Исчисление средней заработной платы работника осуществляется в соответствии со ст. 139 ТК РФ. Коллективным договором могут быть предусмотрены иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

15. При применении положений коллективного договора в части оплаты труда работников необходимо принимать во внимание правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенные в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П, от 27.06.2023 № 35-П.

16. Коллективным договором может быть предусмотрено, что при выполнении дополнительной работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производит наставнику доплату к заработной плате (например, 10% заработной платы за одного наставляемого).

Дополнительно для бюджетных организаций:

1. Системы оплаты труда работников областных государственных и муниципальных учреждений устанавливаются в соответствии со ст. 144 ТК РФ.

2. Система оплаты труда областных государственных и муниципальных учреждений устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

отраслевых положений о системе оплаты труда;

видов выплат компенсационного характера;

видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской (областной) трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов).

Система оплаты труда утверждаются в коллективном договоре на основании ТК РФ, соглашений (отраслевое, региональное, территориальное и т.д.), нормативных правовых актов Томской области, нормативных

правовых актов муниципальных образований Томской области (обязательно используют только муниципальные учреждения).

3. Система оплаты труда областных государственных учреждений устанавливается в соответствии с нормами:

постановления Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера работников областных государственных учреждений по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, общеотраслевым профессиям рабочих и отдельным должностям, не отнесенным ни к одной профессиональной квалификационной группе»,

постановления Администрации Томской области от 08.08.2012 № 303а «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений»,

положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении конкретного исполнительного органа Томской области (далее также – отраслевые положения об оплате труда).

4. Наименования должностей по общеотраслевым должностям устанавливаются в соответствии с профессиональной квалификационной группой (далее - ПКГ), к которой относится должность. Если должность не отнесена ни к одной ПКГ, следует руководствоваться нормативными правовыми актами Администрации Томской области, в которых предусмотрены данные аспекты. Наименования по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

5. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в строгом соответствии с нормативными правовыми актами Томской области (для областных государственных учреждений), нормативными правовыми актами муниципальных образований Томской области (для муниципальных учреждений).

6. Государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

7. Для областных государственных и муниципальных учреждений виды выплат устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Томской области (для областных государственных и муниципальных учреждений), нормативными правовыми актами муниципальных образований Томской области (для муниципальных учреждений).

Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам областных государственных учреждений устанавливаются постановлением Администрации Томской области (ч. 2 ст. 1 Закона Томской области от 29.12.2005 № 234-ОЗ «Об оплате труда, а также регулировании отдельных правоотношений в сфере труда работников областных государственных учреждений, работников государственных органов Томской области, не являющихся государственными гражданскими служащими Томской области, а также работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Томской области».

2.1. Выплата заработной платы.

2.1.1. Заработная плата выплачивается в денежной форме.

(при необходимости, ст. 131 ТК РФ) При этом по личному заявлению Работника _____ *(не более 20)* процентов(а) от начисленной месячной заработной платы может выплачиваться в неденежной (натуральной) форме.

2.1.2. Заработная плата выплачивается Работникам путем перечисления денежных средств на счета банковских карт Работников. **(или)**

Заработная плата выплачивается Работникам путем выдачи им наличных денежных средств в кассе (кассах) Работодателя по адресу _____ .

2.1.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца _____*(даты выплат указать так, чтобы период между выплатами составлял не более 15 календарных дней)*.

(при необходимости) Заработная плата в неденежной (натуральной) форме выплачивается путем (выдача продукции и др.) _____ по месту выполнения работы по адресу: _____ в срок _____ .

2.1.4. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат,

причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере _____*(размер процентов, который превышает 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ, ч. 2 ст. 236 ТК РФ)* от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

2.1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», или размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год (в случае принятия указанного регионального соглашения).

Не включаются в состав минимальной заработной платы: оплата сверхурочной работы, в выходные и нерабочие праздничные дни, доплата за работу при совмещении профессий (должностей), районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплата за работу в ночное время, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

2.1.6. Заработная плата Работников подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Индексация осуществляется в следующем порядке: _____.
(для государственных и муниципальных учреждений см. п. 6 Рекомендаций к разделу).

2.1.7. Работодатель обязан выдавать работнику расчетный листок установленной формы с учетом мнения представительного органа (приложение №__).

2.2. Система оплаты труда.

(Вариант 1) 2.2.1. Работодатель применяет повременную систему оплаты труда с установлением Работникам окладов в зависимости от их категорий и занимаемых ими должностей. Должностные оклады Работников устанавливаются в соответствии с приложением № __ к Договору «Должностные оклады при повременной системе оплаты труда». **(или)**

(Вариант 2) 2.2.1. Работодатель применяет повременную систему оплаты труда с установлением Работникам тарифных ставок в зависимости от их категорий и занимаемых ими должностей. Тарифные ставки для Работников устанавливаются в соответствии с приложением № __ к Договору «Тарифные ставки при повременной системе оплаты труда». **(или)**

(Вариант 3) 2.2.1. Работодатель применяет сдельную систему оплаты труда с установлением Работникам сдельных расценок в зависимости от их категорий и занимаемых ими должностей.

((Вариант 4) или иные виды систем оплаты труда)

2.2.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за _____(условие выплаты, критерии) - _____(размер, порядок выплаты);
- за _____(условие выплаты, критерии) - _____(размер, порядок выплаты);

…

(для бюджетных организаций см. п. 7 Рекомендаций к разделу).

Работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- _____;
- _____;
…

2.2.3. Оплата сверхурочной работы за первые два часа работы осуществляется в размере: _____*(не менее чем полуторный размер оплаты с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, ст. 152 ТК РФ, п. 2 Постановления Конституционного Суда РФ от 27.06.2023 № 35-П)*.

Оплата последующих часов сверхурочной работы осуществляется в размере_____*(не менее чем двойной размер оплаты с учетом компенсационных и стимулирующих выплат)*.

2.2.4. Оплата за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) повышается на _____*(минимальный размер составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время, ст. 154 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 04.04.2025 № 436).*

2.2.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в размере _____ *(не менее чем двойной размер оплаты, ст. 153 ТК РФ, Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П)*.

(при необходимости) 2.2.6. Работникам, допущенным на постоянной основе к сведениям, составляющим государственную тайну и имеющим степень секретности_____, устанавливается процентная надбавка в размере _____ процента(ов) к _____. *(Постановление Правительства РФ от 18.09.2006 № 573, отраслевые положения об оплате труда)*.

(при необходимости) 2.2.7. На период освоения нового производства (продукции) за Работниками сохраняется прежняя заработная плата *(ст. 158 ТК РФ)*.

2.2.8. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет ___ процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда *(минимальный размер 4 процента, ст. 147 ТК РФ; бюджетным организациям необходимо обратить внимание на соответствующее положение в отраслевых положениях об оплате труда).*

2.2.9. Работодатель обязан производить в пользу работников иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми, областными (территориальными) соглашениями, локальными нормативными актами.

3. Нормирование труда *(при введении норм труда, глава 22 ТК РФ)*

Рекомендации по заполнению раздела:

1. При разработке раздела можно воспользоваться письмом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16.05.2022 № 14-1/ООГ-3191, приказом Минтруда России от 30.09.2013 № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях».

2. Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ст. 161 ТК РФ).

3.1. Установленные у Работодателя нормы труда указаны в приложении № ___.

(при необходимости, ст. 270 ТК РФ) 3.2. Пониженные нормы труда предусматриваются:

для Работников в возрасте до _____ лет - ____ % от установленной нормы сроком на _____;

для _____ *(категория Работника)* - ____% от установленной нормы сроком на _____.

3.3. Порядок введения, замены и пересмотра норм труда устанавливается с учетом мнения представительного органа работников Положением о нормировании труда **(или иным ЛНПА).**

4. Рабочее время и время отдыха

Рекомендации по заполнению раздела:

1. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для отдельных категорий работников (ст. 92 ТК РФ, ч. 3 ст. 216 ТК РФ, ст. 350 ТК РФ, ст. 22 Закона РФ от 02.07.1992 № 3185-1, Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101, п. 1 ст. 22 Федерального закона от 30.03.1995 № 38-ФЗ, Постановление Правительства РФ от 03.04.1996 № 391, ч. 1 ст. 333 ТК РФ, п. 1 ч. 5 ст. 47 Закона № 273-ФЗ, ст. ст. 1 и 5 Федерального закона от 07.11.2000 № 136-ФЗ, ст. 263.1 ТК РФ, ст. 320 ТК РФ и другие).

2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

3. На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится Работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. Работодатель может предусмотреть в коллективном договоре предоставление наставникам следующих гарантий:

- приоритетное право выбора периода ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпуска;
- предоставление дополнительных дней оплачиваемого отпуска;
- установление гибкого графика работы.

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет _____*(не более 40)* часов в неделю.

(Вариант 1) 4.2. Работодатель применяет пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями в _____ *(субботу или иной день)* и воскресенье.

Продолжительность ежедневной работы составляет _____ часов.

Время начала ежедневной работы - _____, время окончания - _____.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. **(или)**

(Вариант 2) 4.2. Работодатель применяет шестидневную рабочую неделю с одним выходным днем в воскресенье.

Продолжительность ежедневной работы составляет _____ часов.

Время начала ежедневной работы - _____ , время окончания - _____.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Накануне выходного дня продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов. **(или)**

(Вариант 3) 4.2. Работодатель применяет _____*(иной режим работы: продолжительность рабочей недели, ежедневной работы, время начала и окончания ежедневной работы)*.

4.3. Кроме случаев, установленных законодательством, право на работу в режиме неполного рабочего времени имеют следующие категории Работников:

- _____;
- _____.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.4. Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих должностей:

_____;

_____.

(при необходимости) 4.5. Для следующих (подразделений) устанавливается режим сменной работы:

_____;

_____.

Чередование рабочих смен, время начала и окончания работы, перерывы в работе и выходные дни определяются согласно графикам сменности, которые устанавливаются Работодателем. **(или)** График сменности является приложением № ____ к Договору.

4.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

4.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

4.7.1. работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда - _____ дней **(или)** согласно приложению №__ *(минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней)*;

4.7.2. работникам с ненормированным рабочим днем - _____ дней **(или)** согласно приложению №__ *(не менее трех календарных дней)*;

4.7.3. _____*(иные случаи)*.

4.8. Кроме случаев, установленных законодательством, Работодатель предоставляет выходные дни с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- _____;
- _____.

4.9. Кроме случаев, установленных законодательством, Работодатель предоставляет Работникам дополнительные оплачиваемые отпуска:

- _____ - календарных дней;
- _____ - календарных дней.

4.10. Кроме случаев, установленных законодательством, Работодатель предоставляет по письменному заявлению Работника отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- _____ - до календарных дней в году;
- _____ - до календарных дней в году;

4.11. Кроме случаев, установленных законодательством, Работодатель предоставляет отпуск вне графика следующим категориям работников:

-_____;
-_____.

5. Обучение и повышение квалификации

Рекомендации по заполнению раздела:

1. В данном разделе возможно закрепить гарантии о периодичности обучения работников, порядок направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, гарантии при прохождении независимой оценки квалификации.

2. Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации производит оценку необходимости введения института наставничества в организации, по результатам которой определяется необходимое количество наставников для наставляемых, определяется объем работы по наставничеству и возможность осуществления такой работы работниками организации в порядке совмещения профессий (должностей), разрабатывает и включает соответствующие обязательства в коллективный договор организации.

3. В коллективный договор могут быть включены следующие гарантии наставникам:

- направление на получение дополнительного профессионального образования с целью повышения квалификации наставников за счет средств работодателя;
- включение наставников в кадровый резерв на руководящие должности в организации, приоритетное выдвижение наставников на такие должности.

5.1. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

5.2. Работникам, проходящим подготовку, Работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии,

установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, локальными нормативными актами, трудовым договором *(ч. 5 ст. 196 ТК РФ)*.

5.3. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель (ч. 1 ст. 196 ТК РФ).

5.4. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности *(ч. 4 ст. 196 ТК РФ)*.

6. Обеспечение занятости, условия высвобождения работников

Рекомендации по заполнению раздела:

1. Рекомендуется включать в коллективный договор следующие обязанности работодателя:

1) при появлении угрозы сокращения численности или штата работников:

- производить внутрипроизводственные перемещения работников;
- увеличивать объем работ, выполняемых своими силами за счет ограничения совместительства или полного отказа от привлечения совместителей;

2) предоставлять лицам, получившим письменное уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, _____ часов в неделю с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы;

3) при сокращении численности или штата работников не увольнять одновременно двух членов одной семьи.

2. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ч. 1 ст. 82 ТК РФ). При отсутствии указанных соглашений необходимо руководствоваться постановлением Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

3. Работодатели обязаны информировать государственную службу занятости (ст. 53 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»):

1) о принятии (об изменении, отмене) решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) о принятии (об изменении, отмене) решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров;

3) о введении (об изменении, отмене) режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, о простое;

4) о временном переводе (об изменении, отмене решения о временном переводе) работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством;

5) о процедуре, примененной в отношении работодателя в деле о несостоятельности (банкротстве);

6) о свободных рабочих местах и вакантных должностях, в том числе о потребности в их замещении;

7) о выполнении квоты для приема на работу инвалидов;

8) об иных действиях и событиях, влияющих на положение на рынке труда в Российской Федерации, в случаях, порядке и сроки, которые установлены Правительством Российской Федерации.

4. В службу занятости сведения предоставляются в порядке, определенном ч. 2 ст. 53 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» посредством размещения информации на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России».

5. Работодатель может установить, что работникам выплачивается выходное пособие в повышенном по сравнению с установленным законодательством размере в случае прекращения трудового договора. В этом случае необходимо указать основание выплаты выходного пособия и его размер. Также можно указать иные по сравнению с ТК РФ случаи выплаты выходного пособия и его размеры.

6. В коллективном договоре может быть установлено, что если условия трудового договора подлежат изменению по инициативе Работодателя по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ), или Работник подлежит увольнению в связи с сокращением численности или штата Работников либо по причине его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, и Работник не согласен работать в новых условиях, Работодатель обязан предлагать Работнику вакансии, имеющиеся у него не только в данной местности, но и в других местностях.

7. К пункту 6.4 Макета: при рассмотрении вопроса о категориях работников, имеющих преимущественное право при сокращении численности или штата Работников на оставление на работе при равной производительности труда, помимо категорий, предусмотренных законодательством, рекомендуется рассмотреть для включения в коллективный договор категорию наставников.

6.1. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работников организации Работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

6.2. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за _____*(не менее 2 месяцев)* до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению Работников - не позднее чем за _____ *(не менее 3 месяцев)* до начала проведения соответствующих мероприятий.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. При появлении угрозы сокращения численности или штата работников:

_____ *(указываются конкретные мероприятия, пункт 1 рекомендаций к разделу);*

_____*;*

6.4. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных законодательством, при равной производительности труда предоставляется:

_____ *(категория работников)*;

_____.

7. Гарантии и компенсации

Рекомендации по заполнению раздела:

1. В данном разделе указываются гарантии и компенсации работникам, в том числе виды гарантий и компенсаций сверх предусмотренных трудовым законодательством в зависимости от наличия финансовых возможностей работодателя.

Примерный перечень для включения в коллективный договор следующих гарантий и компенсаций:

1) выплачивать единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) в счет возмещения вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника - _____ среднегодовых заработных плат, а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением;
- полной утраты работником трудоспособности - _____ среднегодовых заработных плат;
- частичной утраты трудоспособности - _____ среднегодовых заработных плат;

2) компенсировать за счет средств организации затраты на лечение работника, получившего травму при исполнении трудовых обязанностей;

3) обучить работников, получивших трудовые увечья, не позволяющие им выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, с их разрешения новой специальности с сохранением среднего заработка на период обучения;

4) работникам, строящим, реконструирующим и ремонтирующим жилье собственными силами, отпускать строительные материалы по себестоимости;

5) организовать на производстве общественное питание (столовая, буфет, комната для приема пищи);

6) выделять транспортные средства работникам организации, а также работникам, ушедшим на пенсию, для личных нужд по льготным тарифам, согласованным с профкомом;

7) обеспечивать работников, проживающих в домах с печным отоплением, топливом в количестве ____ тонн, по цене ___ и обеспечивать его доставку;

8) обеспечивать ежемесячно отчисление денежных средств Профкому на социально-культурную и иную работу не менее 0,15% от фонда заработной платы;

9) оказывать работникам, уходящим на пенсию по достижению пенсионного возраста (выслуге лет), материальную помощь в размере _____ месячных окладов;

10) выделять работникам, проходившим срочную службу и демобилизованным из рядов Вооруженных Сил, материальную помощь (единовременно):

- ранее работавшим на предприятии и вернувшимся после демобилизации – в размере _____ МРОТ;
- принятым в организацию после демобилизации – в размере ____ МРОТ;

11) обеспечивать всех желающих работников участками для посадки картофеля и выделять необходимый транспорт для доставки людей и картофеля;

12) обеспечивать работу медпункта в организации;

13) работникам для решения социальных вопросов предоставляются беспроцентные займы согласно Положению (приложение №___);

14) вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Профком осуществляет контроль за соблюдением установленного порядка распределения жилья, обеспечивает гласность в решении этих вопросов, следит за состоянием учета нуждающихся в улучшении жилищных условий и очередностью получения жилья;

15) распределение жилой площади, мест в общежитиях производится совместным решением администрации и профкома согласно Положению (приложение №____);

16) работодатель и профком берут на себя обязательства по организации летнего отдыха детей, подготовке к функционированию летних детских учреждений, их содержанию, определению стоимости путевки. (Если нет летних детских учреждений, то обязательства по устройству детей в муниципальные и другие учреждения с льготной оплатой для родителей);

17) работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей;

18) работодатель предоставляет каждому работнику дотацию на питание из расчета _____ рублей в день;

19) работодатель обязуется за счет собственных средств обеспечить:

- выделение ссуд работникам, имеющим трех и более детей и нуждающимся в улучшении жилищных условий в размере _____ руб.;
- оказание материальной помощи работникам в трудных жизненных ситуациях в сумме_____ руб.;
- выплаты по случаю юбилейных дат, профессиональных праздников и т.п. в размере _____ руб.;
- страховые платежи (взносы), уплачиваемые организацией по договорам добровольного медицинского страхования работников и членов их семей (детей до 18 лет);
- компенсацию стоимости путевок работникам и членам их семей (детям до 18 лет) на лечение, отдых, экскурсии, путешествия, в размере _____ % от их стоимости;
- оплату абонементов в группы здоровья, занятий в спортивных секциях и другие подобные расходы от понесенных работником (его детьми в возрасте до 18 лет);
- полное (частичное) возмещение платы работников за содержание детей в дошкольных учреждениях, получение детьми работников (до 18 лет) дополнительного образования, в размере _____ % от общих расходов;
- возмещение (полное или частичное) стоимости подарков и билетов на зрелищные мероприятия детям (до 16 лет) работников за счет средств организации, в размере _____ % от общих расходов;
- оплату проезда работников и членов их семей (детям до 18 лет) к месту отдыха и обратно (включая оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членам их семей) (кроме тех категорий работников, которые пользуются соответствующими государственными гарантиями);
- компенсационную выплату женщинам, имеющим трех и более детей, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и вышедшим на работу ранее установленного срока, ежемесячно, в сумме _____ руб.;
- ежемесячное пособие женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет, в сумме _____ руб.;
- выплату при рождении ребенка, в сумме _____ руб.;
- выделение средств на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей в размере не менее 1.5% от фонда оплаты труда.

Предоставление льготных путевок на санаторно-курортное лечение работникам, оздоровление их детей осуществлять на основании списков, согласованных с профсоюзным комитетом организации.

20) обеспечивать компенсацию работникам и членам их семей затрат на оплату услуг в сфере туризма, санаторно-курортного лечения и отдыха в соответствии с договором о реализации туристского продукта, оказанных работникам, их супругам, родителям, детям в возрасте до 18 лет, а также детям, обучающимся по очной форме обучения в образовательных организациях, в части указанных услуг в сфере туризма, санаторно-курортного лечения и отдыха, оказанных им на территории Томской области.

21) выделять средства на социальную поддержку лиц, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также членов их семей, в том числе:

- на оздоровительные и санаторно-курортные семейные и детские путевки для прохождения медицинской реабилитации и санаторно-курортного лечения лиц, проходивших военную службу по мобилизации или по контракту, в том числе по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также членов их семей.

22) обеспечивает лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии) дополнительные социальные гарантии (санаторное лечение, дополнительные оплачиваемые дни при диспансеризации) и т.п.;

23) предоставляет льготные путевки на санаторно-курортное лечение работников, оздоровление их детей по согласованию с Профкомом;

24) дополнительные меры поддержки наставников:

- компенсация затрат наставника на проезд и связь, если они связаны с исполнением наставнических обязанностей;

- дополнительная материальная помощь наставникам и наставляемым;

- улучшение жилищных условий, включающих в себя оплату первоначального - взноса по ипотечному кредиту, погашение долга по ипотечному кредиту, компенсации части процентов по кредиту и др.;

- предоставление жилья с возможностью последующего выкупа на льготных условиях;

- компенсация стоимости аренды жилья;

- вручение памятных подарков, корпоративные знаки отличия (значки, грамоты);

- ходатайство на вручение государственных наград (отраслевых, региональных, ведомственных и др.).

Либо рекомендуется принятие отдельного Положения о наставничестве в организации, где определяются порядок работы по наставничеству и меры поддержки наставников, которое должно являться приложением к коллективному договору.

25) рекомендуется создать Раздел «Молодежная политика» содержащий дополнительные гарантии для молодежи, например:

«В целях обеспечения эффективного участия молодых рабочих и специалистов в развитии организации, вовлечения в активную жизнь и повышения их социальной защищенности Работодатель и Профсоюз договорились:

- создать при Профсоюзе (или в организации) молодежную комиссию (или выбрать ответственного за работу с молодежью);

- ежегодно проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов;

- проводить культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия и спартакиады с обязательным привлечением молодежи;

- приобрести спортивную форму и другую атрибутику участникам отраслевых и областных мероприятий (КВН, конкурсы, соревнования);

- работодатель обязуется предоставлять оплачиваемые учебные отпуска по вызовам учебных заведений независимо от получения образования соответствующего уровня впервые.».

Либо рекомендуется включение вышеуказанных положений в соответствующие тематические разделы коллективного договора.

7.1. В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать Работникам:

- расходы по проезду;

- расходы по найму жилого помещения;

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

- иные расходы, произведенные Работниками с разрешения или ведома Работодателя.

7.2. Размеры (нормы) возмещения расходов указаны в приложении № ___ к Договору **(или установить в данном пункте)**. Расходы, связанные со служебными командировками, подлежат возмещению в следующем порядке:_____.

(для работников государственных органов, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных учреждений, органов местного самоуправления, муниципальных учреждений) 7.2. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются _____ *(указать соответствующий нормативный правовой акт Правительства Российской Федерации, органа государственной власти, органа местного самоуправления)*.

7.3. При переезде Работников по предварительной договоренности с Работодателем на работу в другую местность Работодатель обязан возмещать Работникам:

- расходы по переезду Работника, членов его семьи и провозу имущества.

Расходы по переезду и провозу имущества не подлежат возмещению в случае, если Работодатель предоставляет Работнику соответствующие средства передвижения;

- расходы по обустройству на новом месте жительства.

7.4. Размеры (нормы) возмещения расходов при переезде Работников в другую местность указаны в приложении № 2 к Договору **(или установить в данном пункте)**. Расходы, связанные с переездом Работников в другую местность, возмещаются в следующем порядке:_____.

(для работников государственных органов, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных учреждений, органов местного

самоуправления, муниципальных учреждений) 7.4. Порядок и размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность определяются _____ *(указать соответствующий нормативный правовой акт Правительства Российской Федерации, органа государственной власти, органа местного самоуправления)*.

7.5. Работодатель выплачивает Работникам материальную помощь *(например, при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск, при увольнении работника по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости, при рождении ребенка, при регистрации брака (если брак регистрируется впервые), при смерти членов семьи Работника (супруга(-и), родителей, детей, родных братьев, сестер), 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, иные случаи)*:

_____ *(указать основание)* - _____ *(размер)*;
_____ *(указать основание)* - _____ *(размер)*;

7.6. Работодатель предоставляет Работникам следующие гарантии и компенсации:

- _____;
- _____.

8. Условия, охрана труда работников, пожарная безопасность

Рекомендации по заполнению раздела:

1. В данном разделе могут определяться условия труда и характер работы, в том числе дистанционной, устанавливаться должности, условия труда на рабочих местах которых относятся к вредным и (или) опасным, положения, улучшающие условия и охрану труда работников.

2. Обращаем внимание, что в соответствии со ст. 223 ТК РФ в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда. Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности. Об отнесении к производственной деятельности смотреть письмо Минтруда РФ от 10.06.2016 № 15-2/ООГ-2136.

3. В соответствии со ст. 17 Закона Томской области от 09.07.2003 № 83-ОЗ «Об охране труда в Томской области» работодатель создает необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями, другими нормативными правовыми актами и справочными материалами по охране труда за счет средств организации. Для выполнения своих обязанностей уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда специально предоставляется рабочее время не менее двух часов в неделю с сохранением среднего заработка. Уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов могут устанавливаться дополнительные социальные гарантии на условиях, определяемых коллективным договором.

4. В соответствии со ст. 37 Федерального закона от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» руководители организации обязаны включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности.

5. По пункту 8.2.4 Макета обращаем внимание, что по требованию приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 766 нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам организации утверждаются локальным нормативным актом.

6. В сфере охраны труда также необходимо руководствоваться:

1) разделом 10 ТК РФ;

2) приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»;

3) приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»;

4) приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»;

5) приказом Минздрава России от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его

периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»;

6) приказом 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 молоко или другие равноценные пищевые 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»;

7) приказом Минтруда России от 16.05.2022 № 298н «Об утверждении перечня отдельных видов работ, при выполнении которых работникам предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов, а также норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания»;

8) приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».

7. В сфере пожарной безопасности также необходимо руководствоваться:

1) Федеральным законом от 21 декабря 1994 года № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»;

2) Постановлением Правительства РФ от 16.09.2020 № 1479 «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации»;

3) приказом МЧС России от 16.12.2024 № 1120 «Об определении порядка, видов, сроков обучения лиц, осуществляющих трудовую или служебную деятельность, по программам противопожарного инструктажа, требований к содержанию указанных программ, порядка их утверждения и согласования и категорий лиц, проходящих обучение по дополнительным профессиональным программам в области пожарной безопасности»

(при наличии дистанционных работников) 8.1. При дистанционной работе взаимодействие Работодателя и дистанционных Работников, в том числе в связи с выполнением трудовой функции, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам Работодателя осуществляется в следующем порядке_____. *(в соответствии со ст. 312.3 ТК РФ)*

8.2. Охрана труда.

8.2.1. Работодатель обязан обеспечивать безопасные условия и охрану труда в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации, а также финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в соответствии со статьей 225 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.2.2. В целях улучшения условий и охраны труда, снижения уровней профессиональных рисков Работодатель ежегодно разрабатывает и реализует Перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда. *(статья 225 ТК РФ) (примерный перечень утвержден приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н. Работодатель утверждает перечень локальным нормативным актом)*

8.2.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда Работодатель осуществляет в размере _____ *(ч. 3 ст. 225 ТК РФ)*.

8.2.4. Работники обязуются соблюдать свои обязанности в области охраны труда в соответствии со статей 215 Трудового кодекса Российской Федерации.

(при необходимости) 8.2.5. Работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда (установленными по результатам специальной оценки условий труда), выдача по предусмотренным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по их письменным заявлениям компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. *(ст. 222 ТК РФ).*

(в соответствии с приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 766н) 8.2.6. Для защиты от воздействия вредных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, Работникам бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты (далее - СИЗ) и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании: _____ *(или в соответствии с приложением к коллективному договору),*

(по требованию приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 766н нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам организации утверждаются локальным нормативным актом).

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу СИЗ, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену СИЗ.

(при необходимости) 8.2.7. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливает следующие нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения:

_____ *(или в соответствии с приложением к коллективному договору, допускается объединение п. 8.2.6 и 8.2.7 макета)*.

8.3. В сфере пожарной безопасности Работодатель имеет права и несет обязанности в соответствии со статьей 37 Федерального закона от 21 декабря 1994 года № 69-ФЗ «О пожарной безопасности».

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Рекомендации по заполнению раздела:

1. Независимо от включенных в коллективный договор условий работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах). Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

2. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств. (ч. 5 ст. 377 ТК РФ).

3. Профсоюзная организация вправе для осуществления возложенных на нее в силу закона функций запрашивать у работодателя информацию по вопросам исполнения коллективного договора как в отношении работников, являющихся членами профсоюза, так и в отношении работников, не относящихся к таковым. Работодатель не вправе отказать в предоставлении такой информации в связи с отсутствием доказательств, подтверждающих нарушение им условий коллективного договора (п.9 Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 2012 года, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.12.2012). Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

4. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, если это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением (ст. 374 ТК РФ).

9.1. Работодатель предоставляет действующему профсоюзу в безвозмездное пользование необходимые для его деятельности:

помещение:_____;

оборудование:_____;

средства связи: _____;

транспортные средства: _____;

(иное) _____. *(см. п. 1 Рекомендаций к Разделу)*.

9.2. Работодатель обязуется перечислять в профсоюзную организацию удержанные из заработной платы по письменным заявлениям Работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном уставом профсоюза. *(см. п. 2 рекомендаций к Разделу)*

9.3. В целях осуществления профсоюзной организацией возложенных на нее полномочий Работодатель обязуется предоставлять ей следующую информацию:_____. *(см. п. 3 Рекомендаций к Разделу)*

Информация предоставляется в следующем порядке: .

9.4. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профсоюза,

(при необходимости) а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. *(см. п.4 Рекомендаций к Разделу).*

9.5. Профсоюзная организация признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников организации в рабочие время допускается по согласованию с работодателем.

9.6. Профсоюзная организация осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и законодательства о профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Профсоюзная организация содействует реализации настоящего Договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

9.7. Кроме случаев, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, а также случаев, когда в соответствии с Договором локальные нормативные акты принимаются по согласованию с представительным органом Работников, Работодатель учитывает мнение представительного органа Работников при принятии следующих локальных нормативных актов:_____.

10. Заключительные положения

Рекомендации по заполнению раздела:

1. В соответствии со ст. 50 ТК РФ коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.1. В течение семи дней со дня подписания Договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника с Договором.

10.3. Изменения и дополнения в Договор вносятся в том же порядке, который установлен ТК РФ для заключения Договора

(или установить порядок) 11.3. Изменения и дополнения в Договор вносятся в следующем порядке: _____ .

10.4. Договор составлен в ____ экземплярах,_____ *(для кого)* ,

10.5. Перечень приложений к Договору:

приложение № 1. _____;

приложение № 2. _____.