

**Министерство труда, занятости  
и социальной защиты Республики Коми**

# **Макет КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Данный Макет разработан Управлением труда Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Коми с целью оказания методической помощи профсоюзным органам, иным полномочным представителям работников, работодателям и их представителям, муниципальным образованиям при разработке и подготовке коллективного договора.

Для сторон, участвующих в разработке и заключении коллективного договора, макет носит рекомендательный характер.

В разработке данных рекомендаций использованы:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Макет коллективного договора, разработанный Министерством труда и социального развития Российской Федерации (06.11.2003г.);
- Методические рекомендации Московской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

**г. Сыктывкар  
2016 год**

## Содержание

1.	Общие положения .....	3
2.	Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации .....	6
3.	Трудовой договор .....	9
4.	Занятость, гарантии при возможном высвобождении .....	10
5.	Рабочее время и время отдыха .....	11
6.	Условия ..... и ..... охрана ..... труда .....	13
7.	Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни .....	18
8.	Социальные льготы и гарантии .....	19
9.	Гарантии прав выборных профсоюзных органов и их работников .....	20
10.	Ответственность ..... сторон ..... социального ..... партнерства .....	21
11.	Заключительные ..... положения .....	22
	Примечания по тексту .....	22

## 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 Региональное соглашение по социально-экономическим вопросам между Правительством Республики Коми, Федерацией профсоюзов Республики Коми и Региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Республики Коми» на 2015 - 2017 годы от 20.01.2015 г. (*или 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, фамилия, имя, отчество 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 фамилию, имя, отчество*) или иными представителями, избираемыми работниками (*указать фамилию, имя, отчество, занимаемую должность, протокол общего собрания (конференции), на котором поручено представление интересов работников иному представителю*). *Примечание № 1 «Порядок выбора уполномоченного представителя работников организации».*

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

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

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работы предприятия (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.

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

1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

**Работодатель** обязуется:

*(указанный перечень обязательств работодателя не может быть сокращен, а может быть расширен (ст. 22 ТК РФ))*

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

**Профсоюз** как представитель работников обязуется:

*(указываются обязательства профсоюзов, вытекающие из их прав на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде (Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)).*

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда;

- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с действующим законодательством в организации;

- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя;

- отказаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств;

- представлять и защищать интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, оказывать Работникам правовую помощь по вопросам трудового законодательства.

**Работники** обязуются:

*(указанный перечень обязательств работника вытекает из ст. 21 ТК РФ и является исчерпывающим)*

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации - на всех работников соответствующего подразделения *(ст. 43 ТК РФ)*.

1.8. Коллективный договор заключен на срок \_\_\_ *(но не более трёх лет – ст. 43 ТК РФ)* и вступает в силу с момента подписания его сторонами *(или указать дату вступления коллективного договора в силу)*. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.9. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения *(порядок внесения дополнений и изменений в*

коллективный договор установлен ст. 44 ТК РФ).

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. *Примечание № 2 (следует учесть, но не прописывать в тексте коллективного договора).*

## **2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации**

*Примечание № 3 «Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации» (о единых подходах к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы. Следует учесть, но не прописывать в тексте коллективного договора).*

### **2.1. В области оплаты труда стороны договорились:**

2.1.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основании «Положения о системе и формах оплаты труда», являющегося частью данного коллективного договора (приложение №\_\_\_), принятого с учетом мнения Профсоюза.

*(При отсутствии единого «Положения о системе и формах оплаты труда» в коллективный договор следует включить приложения, где будут конкретизированы вопросы тарифной системы оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат и др.).*

2.1.2. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям работников и отдельным профессиям приведены в Приложении №\_\_\_ к настоящему коллективному договору.

2.1.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: \_\_\_ и \_\_\_ числа каждого месяца, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

2.1.4. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации (ст. 150 ТК РФ).

2.1.5. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учётом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, Работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу (ст. 150 ТК РФ).

2.1.6. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника; по причинам, не зависящим от сторон, оплачивается в размере \_\_\_ % средней заработной платы работника

*(размер не может быть менее 2/3 тарифной ставки (должностного оклада) работника - ст. 157 ТК РФ).*

2.1.7. Работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата производится в повышенном размере: \_\_\_\_\_% *(минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда – ст. 147 ТК РФ).*

2.1.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата *(ст. 151 ТК РФ).*

Конкретный размер доплаты работнику определяется соглашением с Работодателем, не может быть ниже \_\_\_\_\_ % тарифной ставки (должностного оклада).

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

2.1.10. Другие виды вознаграждений (за выслугу лет, за профессиональное мастерство и другие) выплачиваются в соответствии с Положением (приложение № \_\_\_\_\_).

2.1.11. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению организации, за время всего обучения сохраняется их средняя заработная плата *(глава 26 ТК РФ).*

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

2.1.13. 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 *(порядок и условия устанавливаются коллективным договором. Рекомендуется для применения - Положение о производственной практике студентов высших учебных заведений, утвержденное Приказом Министра высшего и среднего специального образования СССР от 18.07.1974 г. № 600).*

2.1.14. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала *(ст. 136 ТК РФ).* Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником *(ст. 124 ТК РФ).*

## **2.2. В области нормирования труда стороны договорились:**

2.2.1. Вводить, производить замену и пересмотр норм труда с учетом

мнения Профсоюза не чаще чем один раз в год по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

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 (ст. 160 ТК РФ).

Перечень действующих на момент подписания сторонами Договора норм труда в организации представлен в Приложении № \_\_\_\_.

2.2.2. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

### **2.3. Гарантии и компенсации:**

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы (ст. 168 ТК РФ) по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах: \_\_\_\_\_ (указать конкретные размеры возмещения затрат).

2.3.2. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177 ТК РФ).

2.3.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, могут устанавливаться за счет средств организации в следующих размерах: \_\_\_\_\_ (указать продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях и размер сохраняемого заработка).

2.3.4. Работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно. *Примечание № 4 «Гарантии и компенсации по оплате стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно» (следует учесть, но не прописывать в тексте коллективного договора).*

2.3.5. Работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, производится компенсация расходов, связанных с переездом. *Примечание № 5 «Гарантии и компенсации, связанные с переездом» (следует учесть, но не прописывать в тексте коллективного договора).*

2.3.6. Работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предусматривается оплата за счет средств организации стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации не могут быть предоставлены по месту



проживания. *Примечание № 6 «Порядок предоставления гарантий медицинского обслуживания» (следует учесть, но не прописывать в тексте коллективного договора).*

### **3. Трудовой договор**

3.1. 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 (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (*ст. 68 ТК РФ*).

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 ТК РФ (*в коллективном договоре можно сократить перечень оснований для заключения срочного трудового договора*).

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до его увольнения.

3.3. 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.

3.4. В условия трудового договора соглашением сторон может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. 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 лиц, указанных в ст.ст 70, 207 ТК РФ (*коллективным договором 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, послужившим основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (*ст. 71 ТК РФ*).

3.5. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

3.5.1. Для создания системы переподготовки работников сторонами

разрабатывается План повышения квалификации и подготовки кадров, являющийся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

3.5.2. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением следующие благоприятные условия труда: *(перечислить какие)*.

3.5.3. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны производиться исходя не только из интересов производства, но и потребностей личностного роста работника.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже раз в \_\_\_ лет.

#### **4. Занятость, гарантии при возможном высвобождении**

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза.

4.2. Работодатель и Профсоюз 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.

4.3. Работодатель совместно с профорганом принимает меры по предотвращению массовых увольнений, смягчению последствий спада производства и банкротства предприятия, социальной защите увольняемых работников и созданию новых рабочих мест.

4.4. По договоренности сторон высвобождение работников является массовым, если сокращается \_\_\_\_\_% или более процентов от общей численности в течение \_\_\_\_\_ календарных дней *(указать норму, содержащуюся в отраслевом и (или) территориальном соглашении)*.

4.5. Работодатель обеспечивает выполнение законодательства по занятости и гарантиям в части реализации права граждан на труд, представляет профорганам информацию о создании и ликвидации рабочих мест.

4.6. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом организации организует переобучение высвобождаемых работников новым профессиям.

4.7. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста *(за \_\_\_ года до пенсии)*;
- проработавшим в организации более \_\_\_ лет;
- женщинам, имеющим несовершеннолетних детей в возрасте до 18 лет;
- \_\_\_\_\_.

*(указать другие дополнительные основания)*

4.8. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни *(кроме организаций, где невозможно приостановить производство)*;
- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает наем новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия *(указать какие)* с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

4.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время *(не менее \_\_\_\_\_ часов в неделю)* для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка *(указать источник финансирования предполагаемых выплат, примечание № 7)*.

4.10. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

4.11. Работодатель трудоустраивает на прежнее место работы выпускников образовательных учреждений, устроившихся на работу и в дальнейшем призванных на военную службу в течение трех месяцев с момента окончания прохождения срочной военной службы обратившихся с заявлением о приеме на работу в организацию.

4.12. Работодатель производит квотирование рабочих мест для студентов и специализированных учебных заведений для прохождения производственной практики, для выпускников специализированных учебных заведений, ищущих работу впервые.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

### **5.1. Рабочее время.**

5.1.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза (Приложение № \_\_\_\_\_), а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профсоюза.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за \_\_\_\_\_ до их введения в действие *(не менее чем за месяц в соответствии со ст. 103 ТК РФ)*.

5.1.2. Устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю *(ст. 91 ТК РФ)*.

Работающим женщинам устанавливается сокращенная рабочая неделя – 36 часов (в соответствии со ст. 320 ТК РФ для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе);

Работникам в возрасте до 16 лет – устанавливается сокращенная рабочая неделя – не более 24 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);

Работникам, являющимся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);

Работникам в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, продолжительность рабочего времени устанавливается - не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

Стороны договорились, что сокращенное рабочее время в организации, помимо случаев, предусмотренных законодательством, применяется для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до \_\_\_ лет - \_\_\_\_\_ часов в неделю (в день);
- лиц, частично утратившим на производстве трудоспособность - \_\_\_\_\_ часов в неделю (в день).

5.1.3. До подписания трудового договора по соглашению сторон устанавливаются преференции в виде установления неполного рабочего времени, гибкого графика работы, надомной работы, посменной работы для следующих категорий работников:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет;
- инвалидов трудоспособного возраста.

5.1.4. Выходные дни предоставляются работникам в следующем порядке: \_\_\_\_\_ (изложить с учетом положений ст. 111 ТК РФ). Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основании письменного приказа руководителя (ст. 113 ТК РФ). Работа в выходной день подлежит оплате не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ), или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.1.6. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней (не менее 28 календарных дней - ст. 115 ТК РФ).

Отдельным категориям работников предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- 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. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ) согласно Приложению № \_\_\_\_;
- работникам, имеющим особый характер работы (ст. 118 ТК РФ);
- работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ) согласно Приложению № \_\_\_\_;
- работникам в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК РФ);
- работникам, имеющим стаж работы в организации свыше \_\_\_\_ лет - \_\_\_\_ дней;
- работникам, проявившим высокие результаты в труде (указать какие) - \_\_\_\_ дней;
- другие категории работающих (указать категории и продолжительность дополнительных отпусков).

5.1.7. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения профкома. График отпусков составляется не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или удобное для них время пользуются работники: \_\_\_\_\_ (указать категории).

5.1.8. По желанию работника и с согласия Работодателя ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

## 6. Условия и охрана труда

*В данном разделе рекомендуется предусмотреть следующие положения:*

- *обязательства работодателя;*
- *обязательства работников;*
- *обязательства выборного работниками органа.*

**6.1. Обязательства работодателя** в соответствии с действующим законодательством и нормативно-правовыми актами по охране труда:

6.1.1. Создать в организации службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда. В целях обеспечения требований охраны труда и проведения профилактической работы создать кабинет охраны труда или уголок охраны труда (ст. 217 ТК РФ).

*(При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем*

по гражданско-правовому договору. Организации, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной аккредитации).

6.1.2. Провести специальную оценку условий труда (ст. 212 ТК РФ).

6.1.3. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры работников (приложение №\_\_\_) (ст. 213 ТК РФ).

К коллективному договору рекомендуется приложить перечень контингентов работников, подлежащих периодическим и (или) предварительным осмотрам, с указанием вредных (опасных) производственных факторов, а также вида работы в соответствии с Перечнем факторов и Перечнем работ.

*Рекомендуемая форма оформления приложения*

№№ п/п	Профессия, должность	Периодичность проведения медицинских осмотров	Вредный (опасный) производственный фактор
1	2	3	4

6.1.4. Приобретать и выдавать за счет собственных средств организации сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (приложение №\_\_\_) (ст.221 ТК РФ).

К коллективному договору рекомендуется приложить нормы выдачи обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

*Рекомендуемая форма оформления приложения*

№№ п/п	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи	Обоснование предоставления
1	2	3	4	5

*Примечание № 8 «Нормы выдачи обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».*

6.1.5. Организовать проведение стирки, чистки, дезинфекции, дегазации, дезактивации, обеспыливания, обезвреживания и ремонта средств индивидуальной защиты (п.22 Межотраслевых правил обеспечения

работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 г. № 290н).

6.1.6. Приобретать и выдавать за счет собственных средств организации смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами (приложение №\_\_\_) (ст. 221 ТК РФ).

К коллективному договору рекомендуется приложить нормы выдачи обеспечения смывающими и обезвреживающими средствами.

*Рекомендуемая форма оформления приложения*

№№ п/п	Профессия, должность	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи в месяц	Наименование работ и производственных факторов
1	2	3	4	5

6.1.7. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда (ст. 225 ТК РФ).

6.1.8. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст.212 ТК РФ).

6.1.9. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (ст. 212 ТК РФ).

6.1.10. Заключать договоры добровольного страхования жизни и здоровья работников по профессиям повышенного профессионального риска с учетом финансовых возможностей организации.

*(Включение данного пункта предусмотрено пунктом 4.22 Регионального соглашения по социально-экономическим вопросам между Правительством Республики Коми, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Республики Коми» и Региональным объединением работодателей Союз промышленников и предпринимателей Республики Коми на 2015 - 2017 годы)*

6.1.11. Разработать и реализовать план улучшения условий и охраны труда.

К коллективному договору рекомендуется приложить план мероприятий по улучшению условий и охраны труда или Соглашение по улучшению условий и охраны труда.

*Рекомендуемая форма оформления приложения*

Наименование мероприятия (структурное)	Объем и источники финансирования	Срок выполнения мероприятия	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении

подразделение)	тыс. руб.	(месяц, квартал)		
1	2	3	4	5

*Примечание № 9 «При разработке планов улучшения условий и охраны труда»*

6.1.12. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (Федеральный закон от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

6.1.13. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях организации и выполнением Плана мероприятий (соглашения) по улучшению условий и охраны труда:

- обеспечивать совместно с выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным представительным органом работников проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах организации и структурных подразделений, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета), совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения Плана мероприятий (соглашения) по улучшению условий и охраны труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах.

6.1.14. Создать на паритетной основе из представителей работодателя и работников или их представительного органа комитет (комиссию) по охране труда.

*С целью организации совместных действий работодателя, работников, выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, сохранению здоровья работников рекомендуем применить Приказ Минтруда России от 24.06.2014 г. № 412н «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда».*

6.1.15. Освободить уполномоченных лиц по охране труда от основной работы на \_\_\_\_\_ часов в неделю для выполнения возложенных на них общественных обязанностей с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

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

- ограничить применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию (ст. 253 ТК РФ);



- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.17. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 265 ТК РФ);

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет при переноске и передвижении вручную тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (ст. 265 ТК РФ);

- направлять работников в возрасте до 21 года на периодические медицинские осмотры ежегодно (ст. 213 ТК РФ).

6.1.18. Предоставлять гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (приложение № \_\_\_\_).

По результатам специальной оценки условий труда установить следующие гарантии и компенсации:

- сокращенный рабочий день за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (*для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, не более 36 часов в неделю - ст. 92 ТК РФ*);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (*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. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней - ст. 117 ТК*);

- повышенную оплату труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (*оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда - ст. 147 ТК РФ*);

- обеспечение молоком или другими равноценными продуктами, лечебно-профилактическим питанием (ст. 222 ТК РФ);

- другие компенсации в соответствии с действующим законодательством, а также повышенные или дополнительные компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда исходя из финансово-экономического положения работодателя.

*(Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором).*

## **6.2. Обязательства работника (ст. 214 ТК РФ):**

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

6.2.2. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

6.2.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

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

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

## **6.3. Обязательства выборного работниками органа:**

6.3.1. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.

6.3.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, членами комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

6.3.3. Рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы выполнения Плана мероприятий по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.3.4. В целях защиты прав и интересов работников:

- принимать участие в подготовке локальных документов организации в области охраны труда;

- осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

6.3.5. Проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

*Примечание № 10 «Организация работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда».*

6.3.6. Проводить совместно с работодателем смотры - конкурсы среди уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза.

## **7. Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни**

В целях профилактики здоровья на рабочем месте и поддержания здорового образа жизни работников:

### **7.1. Работодатель обязуется:**

7.1.1. Организовать работу по охране здоровья работников, поддержке здорового образа жизни в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7.1.2. Своевременно информировать работников об условиях и охране труда в организации, на рабочих местах, о степени риска повреждения здоровья, о размерах полагающихся им компенсаций и необходимых для выполнения работ средствах индивидуальной защиты.

7.1.3. Оборудовать медицинский пункт, медицинский кабинет. При отсутствии возможности оборудования медицинского пункта (кабинета) обеспечить наличие в организации медицинской аптечки в соответствии с требованиями нормативных документов. Возложить обязанности по своевременному пополнению аптечки на специалиста по охране труда или на иного компетентного работника организации.

7.1.4. Проводить совещания и семинары с руководителями структурных подразделений организации по вопросам охраны здоровья, поддержки здорового образа жизни, профилактики инфекционных заболеваний, а также инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

Размещать на информационных стендах, интернет-страницах организаций телефоны «горячих линий» и адреса учреждений здравоохранения, осуществляющих деятельность по предупреждению распространения ВИЧ-инфекции и других инфекционных заболеваний из перечня социально значимых на территории Республики Коми.

7.1.5. Принимать участие и оказывать содействие учреждениям здравоохранения в пропаганде донорства крови и ее компонентов, при организации и проведения ежегодного Дня донора.

### **7.2. Работник обязуется:**

7.2.1. Проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования, внеочередные медицинские осмотры (обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями.

Своевременно проходить иммунизацию, в том числе по эпидемиологическим показаниям.

7.2.2. Изучать информационные материалы по диагностике, лечению, профилактике ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

7.2.3. Проходить профилактическое добровольное обследование на выявление ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально-значимых.

7.2.4. Для приобщения к массовым занятиям физической культурой, поддержки здорового образа жизни принимать участие в организуемых на предприятии занятиях физкультурой и спортом, спартакиадах, Днях здоровья.

(Обязательства возлагаются на работников только при условии добровольного согласия работников организаций, учреждений.)

## 8. Социальные льготы и гарантии

8.1. Работодатель и профком договорились, что без создания достойных условий жизни, быта и отдыха работников невозможны эффективность производства и социального благополучия работников.

8.2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом обязуются обеспечивать социальные гарантии работникам независимо от места их работы, занимаемой должности:

8.2.1. Обеспечивать медицинское обслуживание работников предприятия, инвалидов, получивших увечье на предприятии, неработающих пенсионеров после ухода на пенсию, через лечебно-профилактические учреждения.

8.2.2. Работников за многолетний безупречный труд и в связи с юбилейными днями рождения награждать Почетными грамотами с выплатой денежной премии (*указать размер премии в зависимости от стажа работы*).

8.2.3. В связи со смертью работников, членов их семей производить выплату материальной помощи в сумме \_\_\_\_\_ рублей (*указать источник финансирования, примечание № 7*).

8.2.4. Многодетным семьям, имеющим 3-х и более несовершеннолетних детей, неполным семьям, семьям погибших на производстве, семьям, имеющим детей-инвалидов выдавать путевки со скидкой \_\_\_% в оздоровительные лагеря и лагеря труда и отдыха.

8.2.5. Для работников предприятия и членов их семей проводить культурно-массовые мероприятия, посвященные: Дню семьи, Международному дню защиты детей, Дню пожилых людей, Дню знаний, Дню матери, детские новогодние утренники.

8.2.6. Выделять средства на приобретение культурного и спортивного инвентаря, развитие самостоятельного творчества, физической культуры, отдыха работников, членов их семей.

8.2.7. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, производственного травматизма, профессиональных заболеваний работников.

8.2.8. Выделять автотранспорт для коллективных поездок работников.

8.2.9. Приобретать новогодние подарки для детей работников не старше 16 лет.

8.2.10. Обеспечить снижение стоимости содержания детей в детских дошкольных учреждениях (в размере 50%) и оздоровительных лагерях на территории Российской Федерации (до 90% стоимости путевки один раз в год).

8.2.11. Оплачивать по заявлениям работников один раз в два года до 20% стоимости путевки на санаторно-курортное лечение и отдых в пределах Российской Федерации, приобретенных работниками самостоятельно.

8.2.12. Выплачивать один раз в год материальную помощь работнику к трудовому отпуску в размере его должностного оклада (*указать источник финансирования, примечание № 7*).

## **9. Гарантии прав выборных профсоюзных органов и их работников**

9.1. Работодатель соблюдает права выборных профсоюзных органов, всемерно содействует их деятельности в соответствии с гл. 58 ТК РФ и другими законодательными актами.

9.2. Работодатель предоставляет выборным профсоюзным органам в бесплатное пользование необходимые для их деятельности помещения, оборудование, оргтехнику, средства и услуги связи.

9.3. Работодатель бесплатно и своевременно перечисляет на счета профкома профсоюза членские профсоюзные взносы путем удержания из заработной платы через бухгалтерию на основании личных письменных заявлений членов профсоюза.

9.4. Работодатель производит отчисления денежных средств на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размере (*указать сумму или %, например, 0,8% от фонда оплаты труда работников*).

## **Раздел 10. Ответственность сторон социального партнерства**

10.1. Стороны в соответствии с действующим законодательством и (или) их Уставами несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, за нарушение или невыполнение (ненадлежащее выполнение) обязательств по коллективному договору, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за исполнением коллективного договора. Должностные лица, представляющие работодателя, в трудовые обязанности которых входит обеспечение выполнения заключенного коллективного договора, привлекаются к дисциплинарной ответственности за нарушение или невыполнение обязательств коллективного договора.

10.2. Стороны вправе по взаимному согласию устанавливать дополнительную ответственность за нарушение, неисполнение обязательств по коллективному договору или невыполнение совместных решений, если эта дополнительная ответственность не противоречит действующему законодательству.

10.3. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке отказаться от выполнения принятых на себя обязательств.

10.4. Сторона, допустившая нарушение условий коллективного договора, обязана в течение одного месяца с даты получения представления другой стороны принять меры к устранению нарушений, представив соответствующее

документальное подтверждение. В случае невозможности устранения выявленных нарушений или непринятия соответствующих мер в установленный срок, проводятся взаимные консультации Сторон. По результатам консультаций Сторонами принимается согласованное решение, обязательное к исполнению.

10.5. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по коллективному договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных, непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение коллективного договора. При этом сроки исполнения обязательств отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

*(для сведения: лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами - ст. 419 ТК РФ).*

## **11. Заключительные положения**

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе. *(Возможна формулировка: контроль за выполнением коллективного договора возлагается на комиссию по его заключению, с приданием ей статуса постоянно действующей).*

11.2. Контроль за выполнением положений коллективного договора осуществляется с периодичностью не реже, чем один раз в шесть месяцев.

11.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

11.4. Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ.

11.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

## Примечания по тексту

### Примечание № 1

#### **«Порядок выбора уполномоченного представителя работников организации».**

В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном настоящим Кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий **тайным голосованием** может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий (ст. 31 ТК РФ).

Две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее - единый представительный орган). Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников **тайным голосованием** может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее

собрание (конференция) работников **тайным голосованием** может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями (*ст. 37 ТК РФ*).

В этом случае к коллективному договору в **обязательном порядке** прилагается Протокол собрания трудового коллектива (конференции) о делегировании представительных полномочий на предмет подписания коллективного договора определенному лицу.

### **Примечание № 2**

**Следует учесть, но не прописывать в тексте коллективного договора.**

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

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учёта мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения (*ст. 8 ТК РФ*).

### **Примечание № 3**

**«Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации»**

**Следует учесть, но не прописывать в тексте коллективного договора.**

В целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016 г. (протокол № 11) утверждены Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 г.

### **Примечание № 4**

**«Гарантии и компенсации по оплате стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно»**

**Следует учесть, но не прописывать в тексте коллективного договора.**

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также для работников организаций, не относящихся к бюджетной сфере производится в соответствии со ст. 325 ТК РФ, в соответствии с действующими нормативными актами.

В соответствии с пунктом 4 Правил компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в федеральных государственных органах,



государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.06.2008 г. № 455 право на компенсацию расходов за первый и второй годы работы возникает у работника учреждения одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы. В дальнейшем у работника учреждения возникает право на компенсацию расходов за третий и четвертый годы непрерывной работы в указанном учреждении - начиная с третьего года работы, за пятый и шестой годы - начиная с пятого года работы и т.д.

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в государственных органах субъектов Российской Федерации, государственных учреждениях субъектов Российской Федерации, устанавливаются нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации.

В Республике Коми размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для указанной категории лиц определены в Постановлении Правительства Республики Коми от 28.07.2005 г. № 212 «О мерах по реализации Закона Республики Коми «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, являющихся работниками организаций, финансируемых из республиканского бюджета Республики Коми».

Гарантии, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом для лиц, работающих в организациях, финансируемых из местных бюджетов, устанавливаются органами местного самоуправления.

Гарантии, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом для лиц, работающих в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, устанавливаются работодателем.

### **Примечание № 5**

#### **«Гарантии и компенсации, связанные с переездом»**

#### **Следует учесть, но не прописывать в тексте коллективного договора.**

Лицам, работающим в организациях, финансируемых из федерального бюджета, компенсации расходов, связанных с переездом, производятся на основании ст. 326 ТК РФ.

Гарантии, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и финансируемых из республиканского бюджета Республики Коми, установлены «Порядком компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и финансируемых из республиканского бюджета Республики Коми, и прибывшим в соответствии с этими договорами к месту работы, и работникам организаций,

финансируемых из республиканского бюджета Республики Коми, в случае переезда к новому месту жительства в связи с расторжением трудового договора», утвержденным Постановлением Правительства Республики Коми от 28.07.2005 г. № 212.

Гарантии, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом для лиц, работающих в организациях, финансируемых из местных бюджетов, устанавливаются органами местного самоуправления.

Гарантии, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом для лиц, работающих в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, устанавливаются работодателем.

#### **Примечание № 6**

##### **«Порядок предоставления гарантий медицинского обслуживания»**

##### **Следует учесть, но не прописывать в тексте коллективного договора.**

Гарантии медицинского обеспечения для лиц, работающих в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, регулируется ст. 323 ТК РФ.

Гарантии медицинского обслуживания для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, являющихся работниками организаций, финансируемых из республиканского бюджета Республики Коми, регулируются в рамках территориальной программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на территории Республики Коми на соответствующий год (*Закон Республики Коми от 31.12.2004 г. № 78-РЗ*).

Гарантии медицинского обслуживания для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджетов муниципальных образований, устанавливаются органами местного самоуправления.

Гарантии медицинского обслуживания для работников других организаций устанавливаются коллективными договорами.

#### **Примечание № 7**

В соответствии со ст. 41 ТК РФ в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателем могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. В этом случае финансирование может осуществляться за счет внебюджетных средств.

#### **Примечание № 8**

##### **«Нормы выдачи обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»**

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать 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.

Указанные нормы утверждаются локальными нормативными актами работодателя на основании результатов проведения специальной оценки условий труда и с учетом мнения соответствующего профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа и могут быть включены в коллективный и (или) трудовой договор с указанием типовых норм, по сравнению с которыми улучшается обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (пункт 6 Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 г. № 290н).

### **Примечание № 9**

#### **«При разработке планов улучшения условий и охраны труда»**

При разработке планов улучшения условий и охраны труда рекомендуем использовать Приказ Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 г. № 181н «Об утверждении типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

Мероприятия по улучшению условий и охраны труда могут частично финансироваться за счет сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами утверждены приказом Минтрудом России от 10.12.2012 г. № 580н.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 226 ТК РФ).

### **Примечание № 10**

#### **«Организация работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда»**

Профсоюзной организацией или иным уполномоченным работниками представительным органом избираются уполномоченные (доверенные) лица по охране труда. С целью организации работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда рекомендовано применить в работе:

- «Рекомендации по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива», утвержденные Постановлением Минтруда России от 08.04.1994 г. № 30;
- «Типовое положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза», утвержденное Постановлением

Исполнительного комитета Федерации независимых профсоюзов России от 18.10.2006 г. № 4-3;

- Постановление Исполнительного комитета Федерации независимых профсоюзов России от 26.09.2007 г. № 4-6 «О Методических рекомендациях по организации наблюдения (контроля) за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах уполномоченными (доверенными) лицами профессиональных союзов».